

Уважаемые читатели!

Периодически и настойчиво и депутаты Государственной Думы, и профсоюзы требуют скорейшего повышения минимального размера оплаты труда до прожиточного минимума. Для реализации этого требования необходимо поднять МРОТ в 4 раза! На это никогда не находилось денег.

Очевидно, у Минфина лопнуло терпение и, чтобы прекратить дальнейшие дискуссии, во внесенном в Думу пакете предложений по разграничению полномочий между центром и регионами наряду с монетизацией льгот было предложено вообще исключить понятие «МРОТ» из Трудового кодекса.

Однако, такой «бухгалтерский подход» не прошел: в Трудовом кодексе будет сохранено понятие минимального размера оплаты труда, а также норма об этапном его приближении к прожиточному минимуму, т. е. устанавливать МРОТ в регионах ниже федерального уровня будет невозможно.

Решая жизненно значимые для страны вопросы, правительству следует постоянно помнить и никогда не забывать, что в социальной сфере каждый шаг необходимо оценивать не только с позиции экономии бюджетных расходов (что, безусловно, всегда актуально), но и с точки зрения стратегических целей развития Российской Федерации.

Главный редактор

М.Е. (Бахнов М.Е.)

Содержание

Подписные индексы:
по каталогу агентства "Роспечать" - 47489, 47490;
по Объединенному каталогу ГК РФ "Подписка-2002" - 40610, 29427
Подписка с доставкой в офис по Москве, тел.: 976-20-17.

Регистрационное свидетельство: № 014834 от 22 мая 1996 г.
Выдано Комитетом Российской Федерации по печати

Адрес редакции:
117036, Москва, а/я 10
Тел.: (095) 976-20-17.

E-mail: personal@realnet.ru
www.top-personal.ru

Подписано в печать 03.09.2004.
Формат 60x84 1/8. Печать офсетная.
Бумага офс. № 1. Печ. л. 12.
Тираж 12 000. Заказ № 1742.

Отпечатано с готовых диапозитивов заказчика на ФГУИПП «Кострома».
156010, г. Кострома, ул. Самоковская, 10.

ISBN 5-98172-005-0

9 785981 720055 >

Захарию Семеновичу Богатыренко

Многоуважаемый Захарий Семенович!

Редакция журнала «Управление персоналом» и редакционная коллегия журнала «Трудовое право» горячо и сердечно поздравляют Вас, крупного специалиста в области издательского дела, юриста высочайшей квалификации, со знаменательным юбилеем.

Заведующий отделом Научно-исследовательского института труда и социального страхования, член-корреспондент Международной академии менеджмента, главный редактор журналов «Бюллетень трудового и социального законодательства Российской Федерации» и «Труд за рубежом», активнейший член редколлегии журнала «Трудовое право», член ряда Ученых советов ведущих научных учреждений, постоянный член делегации Российской Федерации на заседаниях МОТ в Женеве – один только этот перечень вызывает восхищение и удивление от трудолюбия и многогранности способностей Захария Семеновича.

Трудно поверить, но вот уже более 40 лет Захарий Семенович, никоим образом не снижая уровень требований прежде всего к самому себе, ежедневно, круглый год с глубочайшей ответственностью и высочайшим профессионализмом исполняет все свои многочисленные обязанности и в то же время находит возможность всегда, в любое время суток, как бы он ни был занят, оказать действенную помощь друзьям, товарищам, коллегам по работе.

Все, кому в жизни посчастливилось дружить, работать, встречаться с этим доброжелательным и чутким человеком, постоянно испытывают к нему искреннее чувство благодарности.

Редакция журнала «Управление персоналом» и редколлегия журнала «Трудовое право» от всей души желают Вам, дорогой Захарий Семенович, доброго здоровья, благополучия, сохранения на многие годы энергии, активности и творческого долголетия.

С глубокой признательностью и искренним уважением,

главный редактор журнала «Трудовое право» М.С. Бахнов;

главный редактор журнала «Управление персоналом» А.Н. Гончаров



ЖУРНАЛ «Трудовое право» ПРОДОЛЖАЕТ ПУБЛИКАЦИЮ УЧЕБНИКА «ТРУДОВОЕ ПРАВО РОССИИ».

Автор – МИРОНОВ ВЛАДИМИР ИВАНОВИЧ, ДОКТОР ЮРИДИЧЕСКИХ НАУК, ПРОФЕССОР, ЭКСПЕРТ КОМИССИИ ПО ПРАВАМ ЧЕЛОВЕКА ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РФ, ЧЛЕН НЕЗАВИСИМОГО ЭКСПЕРТНО-ПРАВОВОГО СОВЕТА, СУДЬЯ В ОТСТАВКЕ.

ТРУДОВОЕ ПРАВО РОССИИ

В.И. Миронов

§ 8. Структура и содержание соглашений

В соответствии со ст. 46 ТК РФ содержание и структура соглашения определяются по договоренности между представителями сторон, которые свободны в выборе круга вопросов для обсуждения и включения в соглашение.

В ст. 45, 46 ТК РФ дан примерный перечень вопросов, по которым стороны соглашений могут включать взаимные обязательства в содержание соглашений. К их числу отнесены:

1) оплата труда;
2) условия и охрана труда;
3) режимы труда и отдыха;
4) развитие социального партнерства.

Данный перечень не является исчерпывающим. В содержании названных статей прямо указано на то, что предметом соглашений могут стать взаимные обязательства сторон соглашений и по иным вопросам. Как уже отмечалось, предметом регулирования соглашениями могут стать не только социально-трудовые, но и экономические отношения, которые непосредственно связаны с реализацией содержащихся в соглашениях льгот.

В ч. 2 ст. 9 ТК РФ закреплено правило о том, что соглашения не могут иметь в своем содержании условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством. Если такие условия включены в соглашения они не должны применяться.

Из ст. 45, 46 ТК РФ следует, что содержанием соглашений являются взаимные права и обязанности сторон. Такие права и обязанности также имеют корреспондирующий характер. Праву работников на предоставление дополнительных в сравнении с действующим законодательством льгот корреспондируют обязанности работодателей, органов государственной власти, органов местного самоуправления по их реализации. В соответствии с ч. 2 ст. 9 ТК РФ включение в соглашения условий, улучшающих права работников по сравнению с трудовым законодательством, с корреспондирующими им обязанностями сторон соглашений по их реализации допускается. Возложение на работников дополнительных в сравнении с трудовым законодательством обязанностей без предоставления соответствующих льгот и компенсаций в ч. 2 ст. 9 ТК РФ запрещено.

В связи с этим возложение на работников дополнительных по сравнению с трудовым законодательством обязанностей на уровне соглашений влечет не только возникновение у другой стороны соглашений права требовать исполнения данных обязанностей. В соглашении должны быть предусмотрены соответствующие возложенным на работников обязанностям дополнительные в сравнении с трудовым законодательством компенсации. Правом давать оценку, насколько такие компенсации соответствуют возложенным на работников дополнительным обязанностям, наделены работники, их представители, на которых распространяются положения соглашений, а также органы государственной власти, в которые поступили обращения от лиц, выступающих стороной в соглашении, а также работников, к которым применено положение соглашения.

Следовательно, возложенным на работников соглашением обязанностям должны соответствовать имеющиеся в нем компенсации. В силу чего у работников возникает право на компенсации, соответствующие возложенным на них соглашениями обязанностям, с корреспондирующей ему обязанностью другой стороны соглашения предоставить данные компенсации. После предоставления таких компенсаций стороной у нее возникает право требовать исполнения возложенных на работников дополнительных обязанностей, которые обеспечены соответствующими им компенсациями. Однако работник может отказаться от получения соответствующих компенсаций. В этом случае на него не могут быть возложены дополнительные в сравнении с трудовым законодательством обязанности. Предоставление работникам дополнительных компенсаций за возложенные на них соглашениями обязанности не позволяет сделать вывод о явном умалении прав работников, предусмотренных трудовым законодательством. Соразмерность дополнительных обязанностей и предоставленных в связи с их возложением компенсаций оценивается непосредственными участниками соглашений, лицами, к которым применены положения соглашений о компенсациях и соответствующих им обязанностях, а также государственными органами, получившими обращения от перечисленных лиц. В свою очередь возложение дополнительных обязанностей на работодателей, органы государственной власти, органы местного самоуправления не противоречит трудовому законодательству. Возложение таких обязанностей влечет возникновение у работников прав на дополнительные по сравнению с трудовым законодательством льготы и компенсации.

Если дополнительные льготы работникам, предусмотренные коллективным договором, финансируются за счет средств работодателя, то в соглашениях могут появиться условия, которые требуют дополнительного бюджетного финансирования. В соответствии с ч. 6 ст. 35 ТК РФ соглашения, предусматривающие полное или частичное финансирование из бюджетов всех уровней, заключаются при обязательном участии полномочных представителей органов исполнительной власти и органов местного самоуправления, являющихся стороной соглашения. В ч. 2 ст. 47 ТК РФ сказано о том, что заключение и изменение соглашений, требующих бюджетного финансирования, по общему правилу осуществляются сторонами до подготовки проекта соответствующего бюджета на финансовый год, приходящийся на срок действия соглашения. Однако отсутствие в законе о бюджете указания на финансирование условий соглашения не освобождает органы исполнительной власти, органы местного самоуправления, являющиеся стороной соглашения, от обязанности выполнить возложенные на них обязанности по финансированию. В данном случае также применяется закрепленный в ст. 24 ГК РФ принцип обязательности исполнения условий соглашений. Односторонний отказ от исполнения условий соглашений не допускается.

Соглашение вступает в силу со дня его подписания сторонами либо с даты, установленной соглашением. С этого же времени возникают взаимные права и обязанности сторон соглашения. Стороны соглашения определяют порядок его опубликования. Очевидно, работодатели, работники, их представители могут приступить к выполнению условий соглашения только после ознакомления с ним. В связи с чем датой вступления соглашения в силу стороны могут указать и день его опубликования.

Срок действия соглашения определяется сторонами, но не может превышать трех лет. В соответствии с ч. 2 ст. 48 ТК РФ стороны могут продлить действие соглашения на срок не более трех лет. Однако следует иметь в виду, что истечение срока действия соглашения не освобождает от обязанности выполнить условия соглашения, которые не были реализованы в течение срока его действия. Соглашение является не только правовым актом, но и договором о труде. В связи с чем истечение срока действия соглашения позволяет требовать исполнения содержащихся в нем условий. В данном случае действует общее правило о том, что обязательства по договору погашаются не истечением срока его действия, а исполнением. В связи с чем условия соглашений, которые не были реализованы в течение срока их действия, должны быть исполнены и после окончания срока действия соглашения. В одностороннем порядке отказаться от выполнения обязательств по соглашению и по истечении срока его действия нельзя. Отказ от выполнения условий соглашения может быть признан законным в том случае, если он стал результатом волеизъявления полномочных представителей его сторон. В связи с этим решение об отказе от выполнения условий соглашений может быть принято комиссией, имеющей полномочия по заключению соглашения соответствующего вида и уровня.

В соответствии со ст. 46 ТК РФ структуру соглашений определяют стороны, которые свободны в выборе условий, включаемых в содержание соглашений. Соглашение, например, может состоять из разделов об обязанностях работодателей, органов государственной власти, органов местного самоуправления, являющихся стороной соглашения, о корреспондирующих этим обязанностям правах работников, о дополнительных по сравнению с законодательством льготах и компенсациях работникам, о возложенных на работников дополнительных обязанностях соответствующих предоставленным им компенсациям. Структура соглашения должна обеспечивать удобства при его применении. Поскольку в применении соглашений принимают участие работодатели, работники, органы государственной власти, органы местного самоуправления, их полномочные представители, выступающие в качестве стороны при заключении соглашения, их представители определяют его структуру. Если условия соглашения могут быть проверены полномочными органами на предмет определения их законности и обоснованности, то определение структуры соглашений относится к исключительной компетенции комиссии, имеющей в своем составе представителей работодателей, работников, органов государственной власти, органов местного самоуправления, полномочных заключать соглашения.

§ 9. Контроль за выполнением коллективных договоров и соглашений

В соответствии со ст. 51 ТК РФ контроль за выполнением коллективного договора, соглашения осуществляется сторонами указанных договоров о труде, их представителями, соответствующими органами по труду. При проведении такого контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую для этой цели информацию. Данная информация должна быть предоставлена не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса. Непредоставление работодателем или лицом, его представляющим, указанной информации в установленный месячный срок является основанием для привлечения к административной ответственности по ст. 5.29 КоАП РФ.

Контроль за выполнением коллективных договоров, соглашений начинается с проведения уведомительной регистрации органом по труду.

Коллективный договор, территориальное соглашение, отраслевое (межотраслевое) соглашение, заключенное на уровне муниципального образования, направляются представителем работодателя (работодателей) в местный орган по труду, то есть орган, функционирующий на уровне соответствующего муниципального образования, для осуществления уведомительной регистрации. Региональные соглашения, отраслевые (межотраслевые) соглашения, профессиональные тарифные соглашения, заключенные на уровне субъекта Российской Федерации, направляются для уведомительной регистрации представителями работодателей в соответствующий региональный орган по труду. Генеральное соглашение, отраслевые (межотраслевые) соглашения, профессиональные тарифные соглашения, заключенные на федеральном уровне, направляются для уведомительной регистрации представителями работодателей в Минтруда России.

При осуществлении уведомительной регистрации коллективного договора, соглашения орган по труду выявляет условия, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством, и сообщает об этом представителям сторон, подписавшим коллективный договор, соглашение, а также в соответствующую государственную инспекцию труда. По поводу коллективных договоров и соглашений местного и регионального уровней такое сообщение направляется в государственную инспекцию труда соответствующего субъекта Российской Федерации. Информация о выявленных противоречиях трудовому законодательству в соглашениях федерального уровня направляется в федеральную инспекцию труда, находящуюся в ведении Минтруда РФ.

В ч. 3 ст. 50 ТК РФ сказано о том, что условия коллективного договора, соглашения, ухудшающие положение работников по сравнению с действующим законодательством, недействительны и не подлежат применению. Применение терминологии о недействительности условий коллективного договора, соглашения означает, что признанное недействительным условие коллективного договора, соглашения не порождает правовых последствий с момента его издания. Нельзя не заметить, что в ч. 3 ст. 50 ТК РФ говорится о недействительности условий колдоговоров, соглашений, ухудшающих положение работников по сравнению с законодательством, но ничего не сказано о том, каким образом условия коллективного договора, соглашения признаются недействительными. Из содержания ст. 50 ТК РФ можно сделать вывод о том, что орган по труду, осуществляя уведомительную регистрацию коллективного договора, соглашения, выявляя условия договора о труде, ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством, доводит сведения о недействительных условиях до представителей сторон.

После получения уведомления о недействительности условий коллективного договора, соглашения представители сторон обязаны сообщить об этом лицам, на которых распространяется данный коллективный договор или соглашение. Такое сообщение должно быть сделано тем же способом, который применен для распространения коллективного договора, соглашения. Например, если соглашение опубликовано в средствах массовой информации, в них же должно быть опубликовано и уведомление о недействительности условий соглашения. Таким образом, данное уведомление влечет недействительность условий коллективного договора, соглашения, ухудшающих положение работников по сравнению с законодательством. В связи с этим стороны коллективного договора, соглашения, лица, по отношению к которым применено недействительное условие, могут в судебном порядке обжаловать содержание уведомления органа по труду в части признания недействительным условий колдоговора, соглашения. При рассмотрении подобных заявлений суд вправе признать уведомление незаконным, что влечет применение условия колдоговора, соглашения, признанного в нем недействительным, а также отказать в удовлетворении за-

явления, что не позволяет применять данное условие.

Из ч. 3 ст. 50 ТК РФ следует, что сообщение о недействительных условиях коллективного договора, соглашения должно быть сделано в соответствующую государственную инспекцию труда. На основании данного сообщения государственная инспекция труда может выдать представителям работодателя предписание о неприменении недействительного условия коллективного договора или соглашения. Применение недействительного условия коллективного договора, соглашения представителями работодателя является нарушением трудового законодательства. Ведь в этом случае работодатель, вопреки требованиям трудового законодательства, применяет условия договора о труде, нарушающие права работников. Совершение подобных правонарушений является основанием для привлечения представителей работодателя к установленным законодательством мерам ответственности. В ч. 2 ст. 50 ТК РФ закреплена обязанность представителей работодателя в течение семи дней со дня подписания коллективного договора, соглашения направить его в соответствующий орган по труду для уведомительной регистрации. Направление колдоговора, соглашения в орган по труду является одной из форм контроля за их содержанием, поскольку в ходе уведомительной регистрации выявляются недействительные условия договоров о труде. По этой причине неполучение органом по труду коллективного договора, соглашения следует рассматривать в качестве необходимой информации для осуществления контроля за его содержанием, в частности для выявления недействительных условий. В соответствии со ст. 51 ТК РФ предоставление такой информации органам по труду является обязанностью представителей работодателя, за неисполнение которой они могут быть привлечены к административной ответственности.

В ч. 2 ст. 50 ТК РФ закреплено правило о том, что вступление коллективного договора, соглашения в силу не зависит от факта их уведомительной регистрации. В связи с этим отказ от применения условий коллективных договоров, соглашений, которые не прошли процедуру уведомительной регистрации, является незаконным. В связи с чем судебные органы, органы государственного контроля за соблюдением трудового законодательства не могут отказать в применении условий соглашений, колдоговоров, которые не прошли уведомительную регистрацию. Вместе с тем названные органы государственной власти могут возбудить административное производство в отношении представителей работодателя, не выполнивших обязанность по направлению коллективного договора, соглашения в орган по труду для уведомительной регистрации.

Стороны коллективного договора, соглашения также осуществляют контроль за их выполнением. Стороны могут требовать выполнения условий коллективного договора, соглашения. Представители работников могут использовать для этой цели установленные законодательством процедуры для разрешения индивидуальных трудовых споров и урегулирования коллективных трудовых споров. Выполнение условий колдоговора, соглашения стороны могут также требовать путем обращения в органы государственной инспекции труда, полномочные представители которой вправе выдать предписание, обязывающее работодателя выполнить условия коллективного договора или соглашения.

Стороны могут требовать от органов по труду или в судебном порядке признания недействительными условий коллективных договоров, соглашений, ухудшающих положение работников по сравнению с трудовым законодательством, а также принятых без участия полномочных представителей сторон. Стороны могут потребовать от государственных органов контроля за соблюдением трудового законодательства в судебном порядке признания недействующими условий коллективного договора, соглашения, которые противоречат законодательству или вышестоящему по юридической силе договору о труде. Признание условия коллективного договора, соглашения недействующим означает, что такое условие не может применяться с момента вступления в законную силу судебного решения или предписания органа государственного надзора за соблюдением трудового законодательства.

Контроль за выполнением условий коллективного договора, соглашения могут осуществлять отдельные работники, по отношению к которым применяются данные договоры о труде. В частности, конкретный работник вправе требовать от органа государственного контроля за соблюдением трудового законодательства или в судебном порядке предоставления льгот и преимуществ, установленных коллективным договором, соглашением. Установленные при рассмотрении подобных заявлений факты не требуют нового доказывания при разрешении заявлений других работников о применении по отношению к ним условий коллективного договора, соглашения. Конкретный работник, по отношению к которому применены коллективный договор, соглашение, может требовать в судебном порядке признания условий коллективного договора, соглашения недействительными и (или) недействующими. При удовлетворении заявления работника признанные судом недействительными или недействующими условия коллективного договора, соглашения не могут быть применены и по отношению к другим работникам, на которых распространяет свое действие коллективный договор, соглашение, обжалованные в судебном порядке.

Таким образом, для осуществления контроля за содержанием и выполнением условий коллективного договора, соглашения конкретными работниками требуется доказать их применение по отношению к ним.

В свою очередь стороны коллективного договора, соглашения при осуществлении контроля за содержанием и выполнением коллективного договора, соглашения не должны доказывать применение или ненадлежащее применение содержащихся в них условий, так как они могут выступать в защиту неопределенного круга лиц. Например, требовать повышения заработной платы на основании коллективного договора, соглашения всем работникам организации, региона, отрасли, признания недействительным условия колдоговора, соглашения, которое в случае его применения может создавать препятствия для реализации трудовых прав работников.

Органы по труду могут осуществлять контроль за содержанием коллективного договора, соглашения только после его получения от представителей работодателя (работодателей) для уведомительной регистрации.

Органы государственного контроля за соблюдением трудового законодательства и суд могут контролировать содержание и выполнение коллективных договоров и соглашений только после обращения к ним полномочных представителей сторон, работодателей, работников, по отношению к которым применяются коллективный договор, соглашение.

§ 10. Соотношение законодательства с положениями коллективных договоров и соглашений

При заключении генерального соглашения должны быть соблюдены требования федеральных законов, актов Президента РФ и Правительства РФ. Ограничение трудовых прав работников, гарантированных указанными актами, при заключении и применении генерального соглашения не допускается. Представители работников, представители работодателей, органы государственной власти, органы местного самоуправления могут обжаловать условия генерального соглашения в Верховном Суде РФ. При обжаловании генерального соглашения они выступают в защиту неопределенного круга лиц. При рассмотрении споров в защиту интересов конкретных лиц суды, органы государственного контроля за соблюдением

трудового законодательства могут отказаться от применения положений генерального соглашения, если придут к выводу, что его условия вступают в противоречие с федеральным законодательством, которое и будет применено при разрешении спора.

Отраслевые (межотраслевые) соглашения, профессиональные тарифные соглашения, заключаемые на федеральном уровне, не могут ограничивать права работников, гарантированные в федеральных законах, актах Президента РФ, Правительства РФ, федеральных органов исполнительной власти, а также в генеральном соглашении. Представители работников, представители работодателей, органы государственной власти, органы местного самоуправления вправе обжаловать в Верховном Суде РФ отраслевые (межотраслевые), профессиональные тарифные соглашения федерального уровня с целью устранения из их содержания условий, противоречащих федеральным законам, актам Президента РФ, Правительства РФ, федеральных органов исполнительной власти, генеральному соглашению. Верховный Суд РФ при обнаружении таких условий признает их недействующими, то есть не подлежащими применению с момента вступления в законную силу судебного решения. При рассмотрении дел в отношении конкретных лиц суды, органы государственного контроля за соблюдением трудового законодательства вправе отказаться от применения положений отраслевых (межотраслевых), профессиональных тарифных соглашений, вступающих в противоречие с федеральными законами, актами Президента РФ, Правительства РФ, федеральных органов исполнительной власти, генеральным соглашением. Наличие таких противоречий обязывает государственные органы применить федеральное законодательство, генеральное соглашение, а не условия отраслевых (межотраслевых) и профессиональных тарифных соглашений.

При заключении региональных соглашений должны быть соблюдены требования федеральных законов, нормативных правовых актов Президента РФ, Правительства РФ, федеральных органов исполнительной власти, законов субъектов РФ, нормативных правовых актов исполнительной власти соответствующего субъекта РФ, а также положения генерального соглашения, отраслевых (межотраслевых) соглашений, профессиональных тарифных соглашений федерального уровня. При участии субъекта Российской Федерации в заключении межрегиональных соглашений должны быть соблюдены требования и этих соглашений. Представители работников, представители работодателей, органы местного самоуправления вправе обжаловать условия регионального соглашения в суде соответствующего субъекта Российской Федерации, если они ограничивают права работников, гарантированные в федеральном или региональном законодательстве, а также в перечисленных соглашениях федерального уровня. Суд субъекта Российской Федерации также может признать региональное соглашение недействующим в этой части. При разрешении споров, возбужденных в интересах конкретных лиц, суды, органы государственного контроля за соблюдением трудового законодательства должны отказать в применении условий регионального соглашения, ограничивающих права работников, гарантированные в федеральном или региональном законодательстве, а также в соглашениях федерального уровня.

При заключении отраслевых (межотраслевых), профессиональных тарифных соглашений на региональном уровне следует выполнять требования федерального и регионального законодательства, положения генерального соглашения, отраслевых (межотраслевых), профессиональных тарифных соглашений федерального уровня, а также регионального соглашения. В том случае, если на территории субъекта РФ действует межрегиональное соглашение, должны быть соблюдены и его положения. Полномочные представители работников, представители работодателей, органы местного самоуправления вправе обжаловать условия отраслевых (межотраслевых), профессиональных тарифных соглашений регионального уровня в суд соответствующего субъекта Российской Федерации, который имеет полномочия признавать их недействующими, если они вступают в противоречие с федеральным или региональным законодательством, положениями генерального соглашения, отраслевых (межотраслевых), профессиональных тарифных соглашений федерального уровня, регионального соглашения или межрегионального соглашения. При разрешении заявлений, поданных в защиту конкретных лиц, суды, органы государственного контроля за соблюдением трудового законодательства должны отказать в применении отраслевого (межотраслевого) соглашения, профессионального тарифного соглашения регионального уровня, если они противоречат федеральному или региональному законодательству, генеральному соглашению, отраслевому (межотраслевому) или профессиональному тарифному соглашению федерального уровня, региональному или межрегиональному соглашению. В этом случае полномочные государственные органы применяют нормы федерального или регионального законодательства, а также положения перечисленных соглашений, имеющих более высокий правовой статус по сравнению с отраслевыми (меж-отраслевыми) и профессиональными тарифными соглашениями регионального уровня.

При заключении территориальных соглашений должны быть выполнены требования федерального и регионального законодательства, нормативные акты органа местного самоуправления, положения генерального соглашения, регионального соглашения, отраслевых (межотраслевых), профессиональных тарифных соглашений федерального и регионального уровней, а также межрегионального соглашения, если оно действует на территории субъекта Российской Федерации, где заключается территориальное соглашение. Полномочные представители работников, представители работодателей вправе обжаловать условия территориального соглашения в соответствующий районный (городской) суд. Суд вправе признать условия территориального соглашения недействующими, если они противоречат федеральному или региональному законодательству, нормативным актам органа местного самоуправления, положениям вышестоящих по правовому статусу соглашений. После вступления решения суда в законную силу признанные недействующими положения территориального соглашения не должны применяться. Суд, органы государственного контроля за соблюдением трудового законодательства должны отказать в применении условия территориального соглашения, которое ухудшает положение работника по сравнению с федеральным или региональным законодательством, нормативным актом органа местного самоуправления, положениями генерального или регионального соглашения, отраслевых (межотраслевых), профессиональных тарифных соглашений федерального или регионального уровня. В этом случае применяются нормы законодательства или положения соглашений, создающих для работников более благоприятные условия.

При заключении отраслевых (межотраслевых), профессиональных тарифных соглашений на местном уровне должны быть соблюдены требования федерального и регионального законодательства, нормативные акты органа местного самоуправления, положения генерального соглашения, отраслевых (межотраслевых), профессиональных тарифных соглашений федерального и регионального уровней, регионального и межрегионального соглашений, а также территориального соглашения. Представители работников, представители работодателей вправе обжаловать условия отраслевого (межотраслевого) соглашения,

профессионального тарифного соглашения местного уровня в районный (городской) суд, который имеет полномочия по их признанию недействующими, если они противоречат федеральному или региональному соглашению, нормативным актам органа местного самоуправления, перечисленным соглашениям, имеющим более высокий правовой статус. Суд, органы государственного надзора за соблюдением трудового законодательства отказывают в применении условий отраслевого (межотраслевого) соглашения, профессионального тарифного соглашения местного уровня, если они ухудшают положение работников по сравнению с федеральным или региональным законодательством, нормативными актами органа местного самоуправления, положениями перечисленных соглашений, создающих более благоприятный правовой режим для работников.

В соответствии с ч. 5 ст. 48 ТК РФ в случаях, когда на работников распространяется действие нескольких соглашений, действуют наиболее благоприятные для них условия соглашений. Из данной нормы вытекает обязанность судов, органов государственного контроля за соблюдением трудового законодательства при разрешении заявлений, поданных в защиту конкретных работников, обеспечивать реализацию условий соглашений, создающих для работников более благоприятный правовой режим. В свою очередь полномочные представители работников вправе требовать в судебном порядке признания недействующими условий соглашений, не предусматривающих предоставление работникам льгот и преимуществ, гарантированных другими соглашениями. Таким образом, основным принципом применения соглашений по отношению к работникам является не уровень их заключения, а наиболее полное отражение в их содержании интересов работников. Данный принцип должен применяться при рассмотрении дел в отношении конкретных лиц, а также при разрешении заявлений о признании условий соглашений недействующими в целом на территории Российской Федерации, на территории субъектов РФ, а также на территории отдельных муниципальных образований.

При заключении коллективных договоров должны быть соблюдены требования федерального и регионального законодательства, нормативные акты органа местного самоуправления, действующие в организации соглашения, создающие для работников более благоприятные условия труда. Коллективный договор может быть обжалован в районном (городском) суде представителями работников на предмет признания недействующими его условий, ухудшающих положение работников по сравнению с федеральным или региональным законодательством, а также положениями соглашений, действующих в организации. Суд, государственные органы контроля за соблюдением трудового законодательства отказывают в применении таких условий при разрешении дел в отношении конкретных лиц. Таким образом, при применении коллективных договоров также действует принцип наиболее полного отражения интересов работников.

В связи с изложенным следует сделать вывод о том, что при выборе предписания, подлежащего применению, суды, органы государственного контроля за соблюдением трудового законодательства, работодатели, работники, их представители, органы государственной власти, органы местного самоуправления должны обеспечить реализацию норм федерального, регионального законодательства, нормативных актов органов местного самоуправления, соглашений, коллективных договоров, создающих для работников более благоприятные условия труда. Следовательно, определяющим при выборе нормативного акта, подлежащего применению, является не юридическая сила, а степень отражения в его содержании интересов работников.

§ 11. Ответственность за нарушение законодательства о коллективных договорах и соглашениях

За нарушение законодательства о коллективных договорах и соглашениях предусмотрена административная ответственность.

В ст. 5.28 КоАП РФ предусмотрена ответственность работодателя или лиц, его представляющих, за уклонение от участия в переговорах о заключении, об изменении или дополнении коллективного договора, соглашения либо нарушение установленного законом срока проведения переговоров, а равно за необеспечение работы комиссии по заключению коллективного договора, соглашения в определенные сторонами сроки в виде штрафа в размере от десяти до тридцати минимальных размеров оплаты труда. Дела о привлечении к данному виду административной ответственности отнесены к компетенции должностных лиц государственной инспекции труда. При совершении перечисленных в данной норме нарушений на федеральном уровне для привлечения виновных лиц к административной ответственности следует обращаться в федеральную инспекцию труда, состоящую в ведении Минтруда РФ. Если указанные правонарушения совершены на региональном или местном уровне, то с заявлением о привлечении к административной ответственности необходимо обращаться в государственную инспекцию труда соответствующего субъекта Российской Федерации.

В ст. 5.29 КоАП РФ установлена ответственность работодателя или лиц, его представляющих, за непредоставление в срок, установленный законом, информации, необходимой для проведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, соглашений. За совершение перечисленных административных проступков также предусмотрена ответственность в виде штрафа от десяти до тридцати минимальных размеров оплаты труда. Для привлечения к административной ответственности по данной статье КоАП РФ необходимо доказать следующие правовые обстоятельства. Во-первых, наличие связи между запрашиваемой информацией и проведением коллективных переговоров либо осуществлением контроля за соблюдением условий коллективного договора, соглашений. Во-вторых, получение полномочными представителями работодателя от полномочных представителей работников, органов государственной власти, органов местного самоуправления письменного запроса указанной информации. В-третьих, истечение месячного срока с момента получения такого запроса до даты отправления полномочными представителями работодателя данной информации либо отказ полномочных представителей работодателя от предоставления такой информации в течение месяца со дня получения соответствующего запроса. При совершении перечисленных рассматриваемой статьей административных проступков для решения вопроса о привлечении к административной ответственности следует обращаться в федеральную инспекцию труда, если такой проступок совершен на федеральном уровне, либо в государственную инспекцию труда соответствующего субъекта Российской Федерации, если административный проступок совершен на региональном или местном уровне.

В ст. 5.30 КоАП РФ установлена ответственность за необоснованный отказ работодателя или лица, его представляющего, от заключения коллективного договора, соглашения. Для привлечения к ответственности за совершение данного административного проступка необходимо доказать следующие обстоятельства, имеющие правовое значение. Во-первых, наличие представленного полномочным представителям работодателя проекта коллективного договора либо соглашения. Во-вторых, отказ полномочных представителей работодателя от заключения коллективного договора либо соглашения на предлагаемых полномочными представителями работников условиях. В-третьих, необоснованность от-

каза полномочных представителей работодателя от заключения коллективного договора либо соглашения. Обратим внимание на то, что в данной норме сказано о необоснованном отказе. Применение данного понятия далеко не всегда связано с действием правовых норм. Необоснованность или обоснованность отказа полномочных представителей работодателя (работодателей) прежде всего связана с их экономическими возможностями. В связи с чем при решении вопроса о том, обоснован или нет отказ полномочных представителей работодателя (работодателей) от заключения коллективного договора (соглашения), полномочные государственные органы должны дать оценку, насколько условия проекта коллективного договора либо соглашения соответствуют экономическим возможностям работодателя (работодателей). Если необоснованный отказ состоялся при заключении соглашений федерального уровня, то для привлечения к административной ответственности следует обращаться в федеральную инспекцию труда. В тех случаях, когда необоснованно отказано в заключении соглашений регионального или территориального уровня, а также коллективного договора с заявлением о привлечении к административной ответственности, необходимо обращаться в государственную инспекцию труда соответствующего субъекта Российской Федерации. Ответственность за необоснованный отказ от заключения коллективного договора, соглашения установлена в виде штрафа от тридцати до пятидесяти минимальных размеров оплаты труда.

В ст. 5.31 КоАП РФ установлена ответственность работодателя или лица, его представляющего, за нарушение или невыполнение обязательств по коллективному договору, соглашению. Нарушение обязательств по коллективному договору, соглашению предполагает совершение виновных действий со стороны полномочных представителей работодателя или работодателей. В то время как невыполнение таких обязательств может произойти и при отсутствии виновных действий со стороны полномочных представителей работодателя, например при невыполнении заказчиками обязанности по оплате выполненных работ. В связи с изложенным основанием для привлечения к административной ответственности по данной статье не является либо нарушение обязательств по коллективному договору, соглашению, либо невыполнение обязательств по коллективному договору, соглашению. Истечение срока коллективного договора, соглашения не освобождает полномочных представителей работодателя не только от обязанности выполнить условия коллективных договоров, соглашений, которые не были реализованы в течение срока их действия, но и от административной ответственности за нарушение либо невыполнение условий коллективного договора, соглашений. За невыполнение или нарушение соглашений федерального уровня органами и должностными лицами федеральной исполнительной власти к ответственности может привлечь федеральная инспекция труда в лице полномочных представителей. За невыполнение соглашений, коллективных договоров другими лицами к ответственности может привлечь государственная инспекция труда соответствующего субъекта Российской Федерации, на территории которого состоялось нарушение или невыполнение обязательств по коллективному договору или соглашению. Невыполнение или нарушение обязательств по коллективному договору, соглашению может стать основанием для привлечения к административной ответственности в виде штрафа от тридцати до пятидесяти минимальных размеров оплаты труда.

Кроме того, полномочные представители работодателей за невыполнение законодательства о коллективных договорах и соглашениях могут быть привлечены к дисциплинарной ответственности. При причинении материального ущерба работодателю в связи с нарушением законодательства о коллективных договорах и соглашениях полномочные представители работодателя могут быть привлечены к материальной ответственности.

Профсоюзы, которые организовали забастовку вопреки условиям коллективного договора, могут быть привлечены работодателем к имущественной ответственности в виде возмещения убытков, причиненных проведением незаконной забастовки. Данная категория дел возникает из трудовых отношений и потому на основании пп. 1 п. 1 ст. 22 ГПК РФ должна рассматриваться в судах общей юрисдикции по месту нахождения профсоюза.

***

Нами рассмотрены возможные виды ответственности полномочных представителей работодателей и работников за невыполнение законодательства о коллективных договорах и соглашениях.

ЛОКАЛЬНОЕ НОРМОТВОРЧЕСТВО В ОРГАНИЗАЦИИ

Е.Р. Веселова, юрисконсульт коммерческого банка "Движение" (ЗАО, г. Томск), аспирант Юридического института Томского государственного университета

Понятие локального нормотворчества является общепринятым в науке трудового права. Однако общая теория права данное правовое явление не рассматривает, разрабатывая лишь институт правотворчества. В теории права под правотворчеством понимается деятельность государственных органов, направленная на создание правовых норм, а также на их совершенствование, изменение и отмену[1]. Эта точка зрения имеет длительную историю. Еще Р. Иеринг объявлял источником всего права государственную власть: «Государство есть единственный источник права, ибо нормы, к исполнению которых не может принудить тот, кто их устанавливает, не суть юридические нормы»[2]. В настоящее время процесс формирования правовых норм нельзя признать монополией государства. Так, локальные нормативные правовые акты, занимающие значительное место в массиве нормативно-правовых актов, издаются не государственными органами, а разрабатываются и принимаются прежде всего хозяйствующими субъектами. Характерным свойством этих субъектов является то, что они по своей природе способны делать исходящие от них веления обязательными для определенного круга лиц без специального государственного принуждения, а государство признает за ними право на нормотворчество в определенных законом пределах.

Таким образом, к процессу создания юридических норм должно применяться более широкое, чем правотворчество, понятие правового нормотворчества[3]. Под правовым нормотворчеством можно понимать организационно оформленную процедурную деятельность государственных, муниципальных органов, хозяйствующих и иных субъектов по установлению, изменению или отмене правовых норм в пределах предоставленной им законом компетенции. Правовое нормотворчество включает в себя:

- законотворческую деятельность государства;
- правотворческую деятельность иных государственных органов;
- нормотворческую деятельность муниципальных образований;
- локальное нормотворчество организаций, работодателей – физических лиц.

Особое место в процессе правового нормотворчества занимает локальное нормотворчество. Локальная нормоустановительная деятельность направлена на создание правовых норм, обеспечивающих функционирование той системы, в которой эти нормы принимаются. Они имеют ограниченную сферу действия, устанавливают правовое регулирование складывающихся в рамках системы отношений и распространяются только на субъектов этих отношений. Примеры локальных правовых норм можно найти в различных отраслях российского права: гражданском, административном, муниципальном, аграрном, трудовом праве.

В локальном нормотворчестве можно выделить особый вид нормотворчества, направленный на создание системы локальных норм, регулирующих социально-трудовые отношения в организации. Локальное нормотворчество в сфере социально-трудовых отношений – это установленная трудовым законодательством, коллективным договором, иными локальными нормативными правовыми актами юридически оформленная процедурная деятельность работодателя по реализации его нормативной власти самостоятельно или с участием трудового коллектива работников, его выборных представительных органов, целью которой является создание системы локальных норм трудового права, регулирующей сложившиеся социально-трудовые отношения в конкретной организации.

Как показывает изучение практики локального нормотворчества, в отдельных организациях возникает много трудностей, связанных с технологией разработки, принятия и совершенствования локальных нормативных правовых актов. В данной статье предлагаются рекомендации, которые позволят участникам локального нормотворческого процесса без нарушения действующего законодательства о труде разработать и принять любой локальный нормативный правовой акт. В настоящее время это наиболее слабое звено в теории и практике локальной нормотворческой деятельности организации.

Содержанием локального нормотворчества является система последовательных действий субъектов, реализующих принадлежащее им право на нормотворчество в организации в пределах предоставленной законом компетенции, то есть локальный

---

[1] Алексеев С.С. Общая теория права. Т. 2. М.: Юридическая литература, 1982. С. 5.

[2] Цит. по кн.: Петражицкий Л.И. Теория права и государства в связи с теорией нравственности. Том 2. СПб.: Типография акц. общ. «Слово», 1907. С. 648 - 649.

[3] Лебедев В.М. Лекции по трудовому праву России. Выпуск третий. Томск: Издательство Томского государственного университета, 2002. С. 4. В теории государства и права необходимость разграничения нормотворчества и правотворчества обосновывалась А.И. Королевым в статье «Роль народного правотворчества в возникновении советского права» («Правоведение». 1958. № 1. С. 16) и Л.И. Антоновой в статье «Некоторые вопросы теории правотворчества» (Известия высших учебных заведений. Серия правоведения. Издательство ЛГУ, 1963. С. 14).

нормотворческий процесс. Основным субъектом локального нормотворческого процесса является работодатель, которому статья 22 ТК РФ предоставляет право принимать локальные нормативные правовые акты. Вторым субъектом локального нормотворчества является трудовой коллектив работников, или, как его принято именовать в современном законодательстве о труде, работники организации. Трудовой коллектив, за исключением коллективно-договорной практики, не обладает правом нормотворческой инициативы. Он обычно опосредованно участвует в локальном нормотворческом процессе через свои выборные представительные органы и является не полноправным субъектом, а, скорее, сосубъектом локального нормотворчества. В целях установления баланса прав работников и работодателя в локальном нормотворческом процессе законодателю следует признать право трудового коллектива и его выборных представительных органов инициировать разработку и принятие локальных нормативных актов в организации путем внесения соответствующих изменений в ст. 8 и ст. 372 ТК РФ. На практике трудовые коллективы пытаются закрепить за собой (своими представителями) в коллективном договоре право выступать с предложениями о принятии локального нормативного акта или о внесении изменений и дополнений в уже действующий акт. Так, согласно коллективному договору ОАО «Завод ЖБК-100» (г. Томск) на 2002 - 2004 гг., профсоюзный комитет вносит работодателю предложения о принятии необходимых положений по организации, оплате, охране труда и другим социально-экономическим вопросам развития организации, а также проекты таких положений. По этому коллективному договору работодатель обязуется в месячный срок рассматривать внесенные профкомом предложения, проекты и сообщать письменно о принятых им мерах.

Процедурную форму локального нормотворческого процесса характеризуют, во-первых, содержание и направленность, а во-вторых, стадийность нормотворческой деятельности. В соответствии с содержанием и направленностью нормотворческой деятельности в нормотворческом процессе можно выделить ряд соответствующих процедурных производств:

1) производство по установлению локальных норм трудового права;

2) производство по совершенствованию локальных правовых норм в связи с развитием и изменением регулируемых ими социально-трудовых отношений, а также с необходимостью создания внутренне согласованной, непротиворечивой системы социально-трудовых норм в организации;

3) производство по отмене устаревших, недействующих локальных норм, содержащих нормы трудового права.

Важной характеристикой процедурной формы локального нормотворческого процесса является то, что он представляет собой последовательность чередующихся действий, определенных стадий, обеспечивающих его нормальное течение и достижение конечного результата – создание системы локальных норм конкретной организации. В связи с тем, что Трудовой кодекс РФ предусматривает несколько способов разработки локальных норм трудового права в организации, довольно трудно предложить единую конструкцию локального нормотворческого процесса. С учетом изучения и обобщения практики нормотворчества отдельных организаций целесообразно рассматривать отдельные виды нормотворческого процесса, поскольку каждый из них имеет свои процедурные особенности.

В соответствии с Трудовым кодексом РФ локальные нормы трудового права могут приниматься следующим образом:

1) работодателем самостоятельно;

2) работодателем с учетом мнения выборного представительного органа работников;

3) работодателем по согласованию с выборным представительным органов работников;

4) работодателем и трудовым коллективом в результате коллективно-договорного установления социально-трудовых норм.

Исходя из изложенного, можно выделить и соответствующие виды локального нормотворчества в организации: самостоятельное нормотворчество работодателя, нормотворчество работодателя с учетом мнения выборного представительного органа трудового коллектива, нормотворчество работодателя по согласованию с выборным представительным органом трудового коллектива, совместное нормотворчество работодателя и трудового коллектива в рамках социального партнерства.

В соответствии со ст. 8 ТК РФ работодатель принимает локальные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, в пределах своей компетенции, установленной законодательством о труде, коллективным договором, соглашениями. Самостоятельное локальное нормотворчество работодателя состоит из трех стадий. Первой стадией является подготовка проекта локального нормативного правового акта. Подготовка проекта нормативного акта включает в себя:

1) принятие официального решения о подготовке проекта локального нормативного правового акта;

2) выработку текста первоначального варианта проекта;

3) согласование проекта локального акта с соответствующими отделами (подразделениями, департаментами, службами);

4) доработку проекта нормативного акта в связи с внесением в него изменений и дополнений.

В организации принятие официального решения о подготовке проекта локального нормативного правового акта может иметь форму приказа или распоряжения работодателя. В приказе должно быть определено наименование нормативного акта, подлежащего разработке, назначены лица, ответственные за подготовку проекта и осуществление контроля за процессом его создания, установлены сроки подготовки проекта нормативного правового акта. В состав комиссии, разрабатывающей проект локального нормативного правового акта, целесообразно включать специалистов-практиков в сфере отношений, для регулирования которых принимается нормативный акт, а также юристов со специальной правовой подготовкой и опытом в области нормотворчества. В приказе (распоряжении) может в общих чертах определяться содержание, цели и сфера действия подлежащего разработке нормативного правового акта.

Подготовленный проект локального нормативного правового акта проходит процедуру согласования с соответствующими отделами организации с целью совершенствования его содержания. Круг лиц, с которыми должен быть согласован проект, определяется содержанием норм будущего локального нормативного правового акта. Проект локального нормативного акта согласовывается с юрисконсультом организации, который обязан привести проект в соответствие с действующим законодательством о труде и уже принятыми в организации коллективным договором и иными локальными нормативными правовыми актами. Согласование оформляется визированием проекта. В случае согласования уполномоченное лицо делает на проекте пометку, свидетельствующую об этом, причем обязательно указывает должность, Ф.И.О., дату

ознакомления с содержанием проекта локального нормативного акта. Если в процессе согласования визирующими органами высказываются замечания, то проект направляется разработчикам на доработку.

Второй стадией принятия нормативного акта работодателем самостоятельно является стадия вынесения официального решения нормотворческим органом по его проекту. В практике локального нормотворчества обычно применяются два способа утверждения локальных нормативных актов. Во-первых, локальный акт утверждается руководителем организации: 1) на документе в грифе утверждения указывается должность, Ф.И.О., дата утверждения; 2) документ подписывается руководителем; 3) подпись руководителя скрепляется печатью организации. Во-вторых, локальный нормативный акт вводится в действие специально издаваемым распорядительным документом работодателя (приказом, распоряжением руководителя, протоколом заседания органа управления).

Третья стадия – это стадия доведения до сведения работников вновь принятого локального нормативного правового акта. Официальное ознакомление исполнителей с содержанием принятого локального нормативного правового акта может осуществляться путем вывешивания во всех подразделениях организации его текста на видном месте, издания в организации различного рода официальных брошюр, личного ознакомления работников с текстом под роспись. В последнем случае целесообразно составлять список лиц, ознакомленных с принятым локальным актом, который впоследствии может быть использован для внесения сведений об ознакомлении с текстом нормативного правового акта вновь принятых работников.

Вторым видом локального нормотворческого процесса является нормотворчество работодателя с учетом мнения выборного представительного органа трудового коллектива. В случае принятия локальных норм трудового права работодателем с учетом мнения выборного представительного органа работников деятельность каждого участника нормотворческого процесса в организации также может быть разложена на определенные стадии. Нормотворческая деятельность работодателя по принятию локальных нормативных правовых актов с учетом мнения представительного органа работников обычно протекает в следующих стадиях:

1. Подготовка проекта локального нормативного правового акта и обоснования к нему. Данная стадия включает в себя следующие действия участников нормотворческого процесса: а) принятие работодателем официального решения о подготовке проекта локального нормативного правового акта, содержащего нормы трудового права; б) выработка текста первоначального варианта проекта и обоснования необходимости принятия в организации именно данного локального нормативного правового акта; в) согласование проекта локального акта в соответствующими отделами (подразделениями, департаментами, службами); г) доработка проекта нормативного акта в связи с внесением в него изменений и дополнений.

2. Направление проекта локального нормативного правового акта вместе с обоснованием в выборный представительный орган трудового коллектива.

3. Учет мнения выборного представительного органа. Внесение соответствующих изменений в проект локального нормативного правового акта в случае необходимости.

4. Принятие официального решения нормотворческим органом по проекту нормативного правового акта.

5. Доведение до сведения работников содержания принятых локальных норм, регулирующих социально-трудовые отношения в организации.

Участие в нормотворческой деятельности трудового коллектива в лице выборного профсоюзного органа, представляющего интересы всех или большинства работников организации, обычно состоит из следующих стадий:

1. Обсуждение выборным профсоюзным органом проекта локального нормативного акта и обоснование необходимости и законности его принятия, представленных работодателем.

2. Выработка мотивированного заключения по проекту локального нормативного правового акта на правомочном заседании профкома. Выборный профсоюзный орган в соответствии со ст. 372 ТК РФ принимает одно из трех решений. Во-первых, он может согласиться с проектом нормативного акта, одобрить его принятие. Во-вторых, предложить работодателю определенные варианты совершенствования локального нормативного правового акта. В-третьих, отклонить предложенный работодателем проект локального нормативного акта, не согласиться с необходимостью его принятия. Данная стадия завершается направлением работодателю мотивированного заключения по проекту локального нормативного правового акта в течение пяти рабочих дней с момента получения профкомом его проекта и обоснования к нему.

В случае полного или частичного несогласия профкома с проектом локального нормативного акта возможны две факультативные стадии:

1. Проведение работодателем дополнительных консультаций с выборных профсоюзным органом работников в целях достижения взаимоприемлемого решения в течение трех дней. Необходимо отметить, что при любом исходе консультаций работодатель имеет право принять обсуждавшийся проект локального нормативного правового акта.

2. Обжалование принятого локального нормативного правового акта в государственную инспекцию труда или суд, а также инициирование процедуры коллективного трудового спора в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом РФ.

Коллективным договором, соглашениями может быть предусмотрена обязанность работодателя согласовывать принятие локальных нормативных актов с представительным органом работников. В данном случае можно говорить о проявлении паритетного, договорного характера нормотворческих отношений. Трудовой коллектив в лице его выборного представительного органа выступает как полноправный субъект нормотворческого процесса в организации, поскольку без его согласия нормативный правовой акт, разработанный работодателем, не может вступить в силу. В некоторых организациях участники нормотворческого процесса стали использовать предоставленную им законодательством возможность совместного установления локальных норм трудового права. Так, согласно коллективному договору ООО «Мундыбашская обогатительная фабрика» на 2002 - 2005 гг. правила внутреннего трудового распорядка, положение о премировании, перечень работ и профессий, дающих право на бесплатное получение мыла, специальных смывающих средств и защитных паст, принимаются работодателем по согласованию с профсоюзом. Использование процедуры принятия локальных нормативных актов по согласованию с выборным представительным органом трудового коллектива позволяет лучше выразить и сформулировать в локальных актах волю трудового коллектива организации, установить контроль за соблюдением работодателем прав и законных интересов наемных работников в процессе локального нормотворчества.

Процесс создания работодателем локальных норм путем согласования их с выборным представительным органом работников должен быть отражен в специальном локальном нормативном акте, например в положении о разработке таких актов. Можно предложить следующие стадии принятия трудовых норм на паритетных началах работодателем и выборным представительным органом трудового коллектива:

1. Подготовка работодателем проекта локального нормативного акта и обоснования к нему.

2. Согласование проекта нормативного акта с выборным представительным органом работников:

а) обсуждение выборным профсоюзным органом проекта локального нормативного правового акта и обоснования необходимости и законности его принятия;

б) принятие решения выборным представительным органом и оформление его протоколом.

Выборный профсоюзный орган может принять следующие решения: согласовать внесенный акт без изменений; согласовать с внесением в проект определенных поправок и дополнений; отклонить согласование представленного проекта.

3. Стадия доработки проекта работодателем с учетом замечаний и дополнений выборного представительного органа работников.

4. Опубликование локального нормативного акта, доведение до сведения наемных работников содержания принятых локальных норм трудового права.

Разногласия между работодателем и выборным профсоюзным органом работников, возникшие при согласовании проекта, так же как и при учете мнения профкома, порождают факультативные стадии нормотворческого процесса:

1. В случае несогласия работодателя с внесенными представителями работников изменениями в проект нормативного акта целесообразно проведение работодателем дополнительных консультаций с выборным профсоюзным органом работников в целях достижения взаимоприемлемого решения.

2. Повторное согласование проекта нормативного акта с выборным представительным органом работников.

Центральное место в нормотворческом процессе занимает процедура коллективно-договорного установления локальных норм трудового права. Однако коллективные переговоры нельзя отождествлять в полной мере с нормотворческим процессом. Дело в том, что в колдоговорном процессе устанавливаются не только нормативные условия, но и взаимные обязательства сторон, информационные и организационные положения коллективного договора. Поэтому в рамках коллективных переговоров о локальном нормотворчестве можно говорить лишь применительно к выработке нормативной части коллективного договора.

В процессе коллективно-договорного установления локальных норм можно различать следующие стадии нормотворческого процесса:

1. Разработка в проекте коллективного договора нормативных условий, содержащих нормы трудового права:

а) официальное принятие решения о начале коллективных переговоров путем издания согласованного с соответствующим представителем работников приказа о формировании комиссии для ведения коллективных переговоров;

б) подготовка нормативных условий проекта коллективного договора единым представительным органом для ведения коллективных переговоров;

в) обсуждение нормативных условий проекта коллективного договора работниками в подразделениях организации;

г) доработка нормативных условий коллективного договора с учетом поступивших замечаний, предложений, дополнений.

2. Утверждение коллективного договора общим собранием (конференцией работников) организации.

3. Подписание коллективного договора.

Урегулирование возникших разногласий в ходе коллективных переговоров обусловливает возникновение факультативных стадий. Неурегулированные разногласия могут быть предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаться в порядке разрешения коллективных трудовых споров, установленных законодательством о труде.

На современном этапе становления рыночных условий хозяйствования исследование локального нормотворчества в организации является актуальным, поскольку именно от уровня организованности локальной нормоустановительной деятельности зависит создание системы локальных норм трудового права, адекватно отражающей условия экономического, производственного и технологического развития организации. В настоящее время на многих предприятиях слабо отлажена правовая работа, отмечается недостаточная юридическая подготовка представителей работодателя и профсоюзных работников. Поэтому в организации целесообразно издавать самостоятельные локальные нормативные акты, определяющие порядок разработки и принятия локальных нормативных правовых актов. Данные локальные нормативные правовые акты могут быть двух видов. Локальные нормативные акты первого вида касаются порядка составления и пересмотра отдельных категорий локальных нормативных правовых актов. В качестве примера данного локального акта можно привести положение о порядке составления и пересмотра должностных инструкций работников организаций. Этот документ должен представлять собой методические указания по составлению должностных инструкций работников подразделений, содержать структуру принимаемых инструкций с конкретными формулировками отдельных положений, устанавливать порядок подписания и утверждения, процедуры пересмотра и ознакомления работников с ними. Локальные нормативные правовые акты второго вида регулируют вопросы разработки и принятия в организации единой системы локальных нормативных правовых актов (внутренних документов). В данном локальном нормативном правовом акте целесообразно определять:

1) виды локальных нормативных правовых актов, принимаемых в организации;

2) компетенцию органов управления и формы участия трудового коллектива, его выборных представительных органов в сфере локального нормотворчества;

3) процедуры разработки и принятия локальных нормативных правовых актов;

4) порядок внесения изменений и дополнений, отмены локальных нормативных правовых актов;

5) вступление в силу локальных нормативных правовых актов;

6) порядок ознакомления работников с содержанием принятых в организации локальных нормативных правовых актов.

Наличие подобного локального нормативного акта обеспечило бы создание внутренне согласованной, соответствующей действующему законодательству системы локальных нормативных правовых актов организации, регулирующих ее социально-трудовые отношения. Было бы вполне оправданным и принятие Федеральной службой по труду и занятости Министерства здравоохранения и социального развития РФ соответствующих рекомендаций по этому вопросу.

ПРИВЛЕЧЕНИЕ ГРАЖДАН К ВЫПОЛНЕНИЮ НА ДОБРОВОЛЬНОЙ ОСНОВЕ СОЦИАЛЬНО ЗНАЧИМЫХ РАБОТ ПО НОВОМУ ЗАКОНУ О МЕСТНОМ САМОУПРАВЛЕНИИ: ПРОБЛЕМЫ ПРИМЕНЕНИЯ ТРУДОВОГО И МУНИЦИПАЛЬНОГО ПРАВА

М.В. Пресняков, С.Е. Чаннов

Принятый 6 октября 2003 года новый закон о местном самоуправлении впервые предусмотрел возможность привлечения граждан к выполнению на добровольной основе социально значимых для муниципального образования работ. В соответствии с ч. 2 ст. 17 Федерального закона «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» органы местного самоуправления поселений и органы местного самоуправления городских округов вправе в соответствии с уставами муниципальных образований принимать решение о привлечении граждан к выполнению на добровольной основе социально значимых для поселения и городского округа работ (в том числе дежурств) в целях решения вопросов местного значения поселений, предусмотренных пунктами 8, 9, 15 и 19 части 1 статьи 14 настоящего Федерального закона, и вопросов местного значения городских округов, предусмотренных пунктами 8 – 11, 20 и 25 части 1 статьи 16 настоящего Федерального закона. К социально значимым работам могут быть отнесены только работы, не требующие специальной профессиональной подготовки. К выполнению социально значимых работ могут привлекаться совершеннолетние трудоспособные жители поселений и городских округов в свободное от основной работы или учебы время на безвозмездной основе не более чем один раз в три месяца. При этом продолжительность социально значимых работ не может составлять более четырех часов подряд.

При применении данной нормы на практике неизбежно встанет вопрос о характере возникающих при этом правоотношений (в частности, о правовом статусе как самих социально значимых работ, так и их участников). Дело в том, что в соответствии с ч. 2 ст. 17 закона о местном самоуправлении вводится совершенно казуальный правовой институт по принципу «ad hoc», т.е. для конкретного случая, в связи с чем возникает проблема его интеграции в систему существующих институтов права. Иначе говоря, проблема заключается в том, предметом правового регулирования какой отрасли законодательства являются общественные отношения, возникающие в связи с выполнением указанных социально значимых работ. Не следует думать, что данная проблема ограничивается рамками теоретической дискуссии. В частности, уже сейчас можно определить круг вопросов, с решением которых неизбежно столкнется практика применения этой нормы:

- определение круга лиц, которые не могут привлекаться к выполнению социально значимых работ (например, беременные женщины, инвалиды и т.п.);
- применение к социально значимым работам требований охраны труда;
- вопросы возмещения вреда, причиненного жизни и здоровью лица при выполнении социально значимых работ, и т.п.

Учитывая характер возникающих вопросов, возникает соблазн распространить на отношения, которые складываются в связи с выполнением социально значимых работ, сферу действия трудового законодательства. Однако нам такой подход представляется некорректным (по край ней мере, до внесения соответствующих изменений в трудовой законодательство), поскольку указанные общественные отношения не обладают основными признаками, характеризующими существо трудовых отношений. В самом деле трудовые отношения, согласно ст. 15 Трудовому кодексу РФ, основаны на соглашении между работником и работо-

дателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором. Совершенно очевидно, что выполнение социально значимых работ не приводит к возникновению трудовых отношений: не требуется заключения трудового договора, труд носит принципиально безвозмездный характер и т.п. В этой связи несомненный интерес представляет вопрос о характере и сущностных признаках социально значимых работ.

Исходя из содержания ч. 2 ст. 17 закона о местном самоуправлении, это могут быть работы по: предупреждению и ликвидации последствий чрезвычайных ситуаций; обеспечению первичных мер пожарной безопасности; созданию условий для массового отдыха жителей и организации обустройства мест массового отдыха населения; организации благоустройства и озеленения территории, использования и охраны городских лесов; организации охраны общественного порядка муниципальной милицией; организации мероприятий по охране окружающей среды.

Указанные работы не должны требовать специальной профессиональной подготовки. Однако практически следует иметь в виду, что любая работа требует для ее выполнения пусть простейших, но специальных знаний и навыков. Это обстоятельство необходимо всегда иметь в виду организаторам социально значимых работ, а также гражданам, в них участвующим. Поэтому при привлечении жителей муниципального образования к социально значимым работам обязательно нужно проводить с ними определенный инструктаж. В противном случае сами работы могут не дать ожидаемого эффекта, а жизнь и здоровье участвующих в них граждан могут быть подвергнуты опасности.

Правом привлекать жителей к таким работам обладают только органы местного самоуправления поселений и городских округов, органы местного самоуправления муниципальных районов таким правом не наделены.

Исходя из того, что привлечение жителей муниципального образования к таким работам возможно только на добровольной основе, органы местного самоуправления имеют возможность лишь принимать решения о необходимости привлечения граждан к решению вопросов местного значения и определять порядок участия граждан в осуществлении социально значимых работ. Никакое принуждение граждан к участию в социально значимых работах невозможно.

Основываясь из ч. 3 ст. 35 Федерального закона «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», можно предположить, что решение о привлечении граждан к социально значимым работам может быть принято также сходом граждан. Однако и в таком случае для всех жителей муниципального образования участие должно быть добровольным, иное противоречит ч. 2 ст. 37 Конституции Российской Федерации и ст. 4 Трудового кодекса Российской Федерации.

При этом, однако, следует иметь в виду, что в соответствии со ст. 4 Трудового кодекса принудительным трудом не является работа, выполняемая в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случаях объявления чрезвычайного или военного положения, бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, сильные эпидемии или эпизоотии), а также в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

Исходя из того, что провозглашена добровольность участия граждан в общественно значимых работах, несколько странным выглядит ограничение возможности участия в них четырьмя часами работы раз в три месяца. Жители муниципального образования, действительно заинтересованные в результате значимых для них работ, могут иметь возможность и желание делать это гораздо чаще. Можно предположить, что данная норма направлена на защиту граждан от возможных злоупотреблений со стороны органов местного самоуправления. Безусловно, учитывая российские реалии, вполне возможно, что в отдельных муниципальных образованиях будет иметь место практика принудительного привлечения к «добровольным» работам. Однако такая ситуация в любом случае выходит за рамки правового поля, и ничто не мешает органам местного самоуправления просто не соблюдать и данное ограничение.

Добровольное участие граждан в охране общественного порядка, обеспечении пожарной безопасности и других видах работ частично регулируется законодательством. В частности, можно отметить Постановление Правительства РФ от 22 сентября 1993 г. № 959 «О мерах по усилению охраны общественного порядка на улицах городов и других населенных пунктов Российской Федерации», а также приказ МВД РФ от 2 апреля 2001 г. № 390 «О введении в действие Порядка создания подразделений добровольной пожарной охраны и регистрации добровольных пожарных». Однако при некотором внешнем сходстве работа по охране общественного порядка и обеспечению пожарной безопасности, регулируемая данными нормативными актами, все же отличается от предусматриваемой ч. 2 ст. 17 закона о местном самоуправлении. В первом случае речь идет о постоянном, а не эпизодическом участии граждан; кроме того, добровольным дружинникам и пожарным предоставляются различные льготы, в некоторых случаях их работа частично оплачивается. Поэтому можно прийти к выводу, что указанные нормативные акты на социально значимые работы не распространяются.

Определенное сходство с работами, предусматриваемыми ч. 2 ст. 17, имеют общественные работы, организация которых предусматривается ст. 24 Федерального закона от 20 апреля 1996 г. № 36-ФЗ «О внесении изменений и дополнений в Закон Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации»» (с изм. и доп. от 21 июля 1998 г., 30 апреля, 17 июля, 20 ноября 1999 г., 7 августа 2000 г., 29 декабря 2001 г., 25 июля 2002 г., 10 января 2003 г.). Данная статья устанавливает, что органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации, органы местного самоуправления по предложению и при участии органов службы занятости организуют в целях обеспечения временной занятости населения проведение оплачиваемых общественных работ в организациях, находящихся в их собственности, и по договорам – в других организациях. Общественные работы также имеют социальную значимость и направленность, привлечение граждан для участия в них возможно лишь на добровольной основе. Однако между общественными работами и социально значимыми работами имеются и серьезные различия. Участие в общественных работах осуществляется на относительно долговременной основе, само участие в общественных работах является оплачиваемым, с участниками общественных работ заключается трудовой договор, соответственно на них распространяется законодательство о труде и социальном страховании. Все это для организуемых органами местного самоуправ-

ления социально значимых работ не предусмотрено. Соответственно на социально значимые работы и их участников не распространяется Положение об организации общественных работ (утв. постановлением Правительства РФ от 14 июля 1997 г. № 875) (с изменениями от 12 ноября 1999 г.) и другие нормативные акты об общественных работах.

Таким образом, можно констатировать, что в отношении регулирования выполнения социально значимых работ имеет место правовой пробел в действующем законодательстве. Положение осложняется еще и тем, что трудовое законодательство (в отличие, скажем, от гражданского) не предусматривает возможности применения норм трудового права по аналогии. В то же время представляется очевидным, что многие нормы Трудового кодекса в данных правоотношениях должны учитываться.

Во-первых, необходимо предусмотреть применение к социально значимым работам норм трудового законодательства в части охраны труда. Необходимо отметить, что, согласно ст. 37 Конституции РФ, каждый имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены. На наш взгляд, эту конституционную норму следует понимать расширительно, распространяя ее действие не только в отношении работающих по трудовому договору, но и в отношении тех лиц, которые собственно наемными работниками не являются. В этом смысле требования охраны труда, установленные действующим законодательством, безусловно, должны применяться и к выполняемым на добровольной основе социально значимым работам.

Во-вторых, представляется целесообразным ограничить (или исключить) привлечение к таким работам лиц, которые нуждаются в особой социальной защите, главным образом женщин и инвалидов. Например, постановлением Правительства РФ от 25 февраля 2000 г. утвержден перечень тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин. На наш взгляд, этот перечень следует распространить и на социально значимые работы. С другой стороны, необходимо учитывать, что социально значимые работы выполняются в свободное от основной работы время и в этом смысле являются своего рода «сверхурочными» работами. В этой связи, на наш взгляд, целесообразно учитывать положения ст. 99 Трудового кодекса РФ, согласно которой не допускается привлечение к сверхурочным работам беременных женщин. Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, к сверхурочным работам допускается с их письменного согласия и при условии, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. Представляется целесообразным применение данных правил и в отношении социально значимых работ.

В тесной связи с вопросами охраны труда находится проблема социального страхования граждан, участвующих в социально значимых работах. В соответствии с Федеральным законом от 24 июля 1998 г. «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» (с изменениями от 17 июля 1999 г., 2 января 2000 г., 25 октября, 30 декабря 2001 г., 11 февраля, 26 ноября 2002 г.) на граждан, выполняющих социально значимые работы, не будут распространяться нормы о социальном страховании от несчастных случаев. Таким образом, например, полученная гражданином, добровольно участвующим в социально значимых работах на благо муниципального образования, травма не будет считаться производственной, и он, соответственно, не будет иметь прав на страховое обеспечение. Такая ситуация представляется явно ненормальной и требует урегулирования в законодательстве. В то же время решение данной проблемы осложняется тем, что право на возмещение вреда, причиненного жизни и здоровью при выполнении трудовых обязанностей, возникает при условии уплаты страховых взносов за работника работодателем. Как известно, страховые взносы по обязательному социальному страхованию уплачиваются работодателем за работника и исчисляются в процентном отношении к его заработной плате (в зависимости от класса профессионального риска). Учитывая, что социально значимые работы выполняются на безвозмездной основе, представляется целесообразным внести изменения в законодательство об обязательном социальном страховании от несчастных случаев и профессиональных заболеваний на производстве и предусмотреть обязанность органов местного самоуправления вносить страховые платежи за лиц, выполняющих такие работы, в виде фиксированной суммы.

Наконец, заслуживает обсуждения вопрос об ответственности лиц, выполняющих социально значимые работы, за ущерб, причиненный имуществу муниципального образования при осуществлении таких работ. Как известно, трудовое законодательство предусматривает материальную ответственность работника за ущерб, причиненный имуществу работодателя при выполнении своих трудовых обязанностей. Причем указанная материальная ответственность по общему правилу ограничена средним заработком работника (полная материальная ответственность наступает только в предусмотренных законом случаях). На лиц же, которые выполняют социально значимые работы, по всей видимости, будут распространяться нормы гражданского законодательства, предусматривающие возмещение ущерба в полном размере, что, безусловно, ухудшает их положение по сравнению с наемными работниками. Нам представляется, что такое положение дел недопустимо, в связи с чем необходимо предусмотреть ограниченный характер ответственности указанных лиц за вред, причиненный имуществу муниципального образования при выполнении социально значимых работ.

Резюмируя все сказанное выше, можно отметить, что введение правового института социально значимых работ, несомненно, потребует внесения серьезных изменений в действующее законодательство (и, прежде всего, в Трудовой кодекс). На наш взгляд, с этой целью следует закрепить в разделе XII Трудового кодекса («Особенности регулирования труда отдельных категорий работников») главу, посвященную правовому регулированию труда лиц, выполняющих социально значимые работы. Кроме того, учитывая опасность возникновения практики принудительного привлечения к таким работам, Правительству РФ следует принять отдельное положение о порядке организации социально значимых работ и привлечения граждан к такого рода работам.

РАССМОТРЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ В СУДАХ СУБЪЕКТОВ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

С. Г. Павликов, к.ю.н., мировой судья

В соответствии с концепцией проводимой судебной реформы все более актуальной становится проблема создания в России не только «местных» судов (конституционные (уставные) и мировые), но также и специализированных судебных инстанций. Одним из аргументов в пользу их формирования может быть изучение положительного зарубежного опыта. Так, к примеру, трудовые суды существуют в Германии, Финляндии, Великобритании, Франции, Австрии, Бельгии, Дании, Люксембурге, Испании, Португалии, Швейцарии (в отдельных кантонах), Швеции, Норвегии, Канаде (в провинции Квебек), Новой Зеландии, Израиле. В Соединенных Штатах Америки, Японии, Канаде действуют специализированные административные органы, выполняющие судебные функции. Как указывает В. М. Оробец, «учреждения трудовой юстиции, функционирующие за рубежом уже многие годы (к примеру, во Франции – около 200 лет), полностью оправдывают себя, доказали на практике свою необходимость и полезность в качестве одного из необходимых институтов социально-правовой инфраструктуры, достаточную эффективность в разрешении трудовых конфликтов с максимальным учетом интересов спорящих сторон и всего общества и, тем самым, в обеспечении социального мира»[1].

Идея о создании в России специализированной юстиции по трудовым делам была высказана еще в XIX веке[2]. С учетом этого опыта и реалий наших дней подготовлены некоторые проекты, связанные с реформированием процедуры рассмотрения трудовых споров[3]. Так, «Программа социальных реформ в Российской Федерации» на период 1996-2000 гг., утвержденная Постановлением Правительства РФ от 26 февраля 1997 г. № 222[4], предусматривала на первом этапе специализацию судов общей юрисдикции, на втором – создание специализированных судов по трудовым спорам. Однако поставленная задача не была выполнена. Вместе с тем следует заметить, что предусмотренная ФКЗ «О судебной системе РФ» возможность создания федеральных специализированных судов (ст. 26) носит ограниченный характер: специализированные суды могут быть только федеральными и должны входить в систему судов общей юрисдикции. Из этих нормативных положений ученые делают вывод о том, что субъекты Федерации не обладают правом создания специализированных трудовых судов[5]. Поскольку в настоящее время мировые судьи, рассматривающие большинство трудовых дел, являются судьями субъектов РФ, было бы логичным внести изменения в указанный ФКЗ и отнести формирование специализированных трудовых судов к компетенции регионов.

Если Россия сможет обеспечить возможность создания на определенном историческом этапе специализированных судебных инстанций, в том числе и для рассмотрения трудовых споров, то эти полномочия оптимально передать субъектам Федерации. Причем, применительно к трудовым спорам, необходимость соответствующих изменений, как думается, имеется. В частности, сам факт рассмотрения дел такой категории мировыми судьями со стороны В. М. Оробец вызывает серьезную критику[6].

Хотя позиция данного ученого не бесспорна, все же следует признать, что его критика достаточно конструктивна. Рассуждения автора таковы: наиболее значимые трудовые споры (прежде всего, о необоснованном увольнении) отнесены к ведению суда общей юрисдикции. Отсюда следует, что мировой судья не освобождает районные суды от разрешения трудовых дел и не способен формировать значимую практику правоприменения. Не решается созданием мировой юстиции, по мнению В. М. Оробец, и проблема приближения рассмотрения трудового спора к месту нахожде-

---

[1] *Оробец В. М.* Специализированные трудовые суды: зарубежный опыт и российское законодательство //Журнал российского права. – 2003. – № 9.

[2] *Киняпина Н. С.* Политика русского самодержавия в области промышленности (20-50 гг. XIX в.). – М., 1968. – С. 400.

[3] См.: *Киселев И. Я.* Трудовое право в условиях рыночной экономики. – М., 2001. – С. 90.

[4] Постановление Правительства РФ от 26 февраля 1997 г. № 222 «О Программе социальных реформ в Российской Федерации на период 1996 – 2000 годов» (с изменениями от 24 января, 17, 27 июля 1998 г.) (фактич. утратило силу) //СЗ РФ. – 1997. – № 10. – С. 1173.

[5] *Оробец В. М.* Указ. соч.

[6] *Оробец В. М.* Специализированные трудовые суды: зарубежный опыт и российское законодательство //Журнал российского права. – 2003. – № 9.

ния (месту жительства) сторон трудового конфликта. Ответчиком, как правило, выступают организации, расположенные в основном в районных центрах или поблизости от них. Поскольку работник не обладает правом выбора подсудности, в любом случае иск будет предъявляться по месту нахождения работодателя.

Кроме того, (и здесь стоит согласиться с автором) не разрешен в этой сфере вопрос о разграничении подсудности между районными судами и мировыми судьями. Например, имеют место иски, хоть и не содержащие требования о восстановлении на работе, но в которых ставится вопрос о законности расторжения трудового договора (в частности, об изменении формулировки причин увольнения, о взыскании заработной платы за время вынужденного прогула без восстановления на работе), либо о принуждении работодателя к заключению трудового договора (при оспаривании отказа в приеме на работу и т. п.). Неясность в вопросе определения подсудности дел, вытекающих из трудовых правоотношений, отнюдь не способствует своевременному и правильному разрешению трудовых споров.

Согласно гражданскому процессуальному законодательству в случае обьединения нескольких связанных между собой требований, изменения предмета иска или предьявления встречного иска, если новые требования становятся подсудны районному суду, а другие остаются подсудными мировому судье, все требования подлежат рассмотрению в районном суде. В случае, когда подсудность дела изменилась в ходе его рассмотрения у мирового судьи, тот выносит определение о передаче дела в районный суд. Такая «подвижность» в подсудности, в частности, трудовых дел, также создает предпосылки для затягивания в их рассмотрении, порой по инициативе заинтересованной в этом недобросовестной стороны. В итоге значительное количество трудовых дел, подсудных мировому судье, становится предметом разрешения по существу районного суда, который, будучи апелляционной инстанцией по отношению к мировому суду, рассматривает дело по жалобе в полном обьеме. А поскольку решения, постановленные по трудовым делам, достаточно часто обжалуются в вышестоящий суд, то трудовой спор, как правило, обречен на повторное рассмотрение по существу в районном суде. При этом следует иметь в виду, что мировым судьей гражданские дела рассматриваются в срок до одного месяца с момента принятия заявления к производству; срок для подачи апелляционной жалобы составляет 10 дней; месячный срок отведен для рассмотрения дела в апелляционной инстанции со дня принятия решения в окончательной форме. Таким образом, с учетом времени, затраченного на совершение мировым судьей действий по подготовке дела к рассмотрению в апелляционной инстанции, и времени на пересылку в районный суд, период нахождения трудового спора в судебных органах составляет около трех месяцев. Все сказанное, как полагает В. М. Оробец, свидетельствует о необходимости изьятия из ведения мировых судей всех трудовых споров и сосредоточения их в одном звене судебной системы. В конечном счете, речь должна идти о создании специализированных трудовых судов, выделенных из действующей судебной системы общих судов, как это сделано в других странах. Однако в силу обстоятельств финансового характера решение этого вопроса может потребовать значительного времени.

Определенные сложности при определении подсудности трудовых споров, безусловно, существуют[7]. Можно, конечно, говорить и о кардинальном решении затронутой проблемы, что потребует изменения существующих правил определения подсудности (например, путем предоставления возможности истцу по трудовым спорам обращаться в суд по месту жительства) и компетенции мировых судей (в частности, они, могут быть, наделены правом рассмотрения дел о потенциально незаконном увольнении). Тем не менее, представляется необходимым дальнейшее изучение судебной практики рассмотрения мировыми судьями трудовых споров для разрешения вопроса о целесообразности таких изменений.

---

[7] Так, мировым судьям подсудны, согласно п. 6 ч. 1 ст. 23 ГПК РФ, дела, возникающие из трудовых правоотношений, за исключением дел о восстановлении на работе и о разрешении коллективных трудовых споров. Законной и обоснованной представляется практика передачи на рассмотрение районных судов также споров, связанных с принуждением к заключению трудового договора и об оплате времени вынужденного прогула в том, однако, случае, если вынужденный прогул имел место при отказе работнику в заключении договора. Вместе с тем мировой судья принимает требования об оплате вынужденного прогула к рассмотрению, если они заявлены отдельно и вопрос относительно законности расторжения трудового договора или отказе в приеме на работу уже разрешен федеральным судом и решение данного суда вступило в законную силу. *(Примеч. автора)*.

ПРОБЛЕМЫ ПРИМЕНЕНИЯ ОСНОВАНИЙ ПРЕКРАЩЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Э. Р. Мартиросян, к.ю.н., доцент, зав. кафедрой трудового, земельного и финансового права Новосибирского юридического института (филиала) Томского государственного университета

- ☑ **НОРМЫ ПРЯМОГО ДЕЙСТВИЯ И ОТСЫЛОЧНЫЕ НОРМЫ**
- ☑ **РАЗЪЯСНЕНИЯ ПЛЕНУМА ВЕРХОВНОГО СУДА РФ**
- ☑ **ПРЕДЛОЖЕНИЯ ЗАКОНОДАТЕЛЮ**
- ☑ **ВОПРОСЫ АТТЕСТАЦИИ РАБОТНИКОВ**
- ☑ **ЧТО СЧИТАТЬ ДИСЦИПЛИНАРНЫМ ВЗЫСКАНИЕМ?**

Реализация любой правовой нормы связана с уяснением ее смысла и содержания субъектами реализации – органами, разрешающими трудовой спор, работниками, работодателями, их представителями, которые обязаны соблюдать предписания этих норм. Однако следует отметить, что нормы Трудового кодекса Российской Федерации, устанавливающие основания прекращения трудового договора, сформулированы недостаточно четко, что затрудняет правоприменение.

В частности, до последнего времени в науке и практике шли споры по поводу того, какие нормы статьи 77 ТК РФ считать нормами прямого действия, содержащими основания расторжения трудового договора, на которые следует ссылаться при увольнении работников. Снигирева И. О. обобщила предмет этих споров, отметив параллельное существование и действие одних и тех же норм по одним и тем же вопросам, но включенных в разные статьи Трудового кодекса с взаимными отсылками от одной статьи к другой. Пункты 1, 4, 6, 7, 9 – 11 статьи 77 и соответствующие им статьи 78, 58 (п.2), 80, 81, 75, 73, 72, 83, 84 взаимно «перекрешиваются» и существуют параллельно, что дезориентирует практику и, как следствие, в одних случаях расторжение трудового договора производится со ссылкой на пункты статьи 77 Трудового кодекса, в других аналогичных случаях – на нормы, указанные в статье 77, в третьих – делаются ссылки сразу на две статьи. Решение проблемы, по ее мнению, целесообразно по аналогии со статьей 29 КЗоТ РФ, нормы которой применялись только в тех случаях, если дальше в КЗоТе не было статей об отдельных основаниях увольнения[1].

После принятия Трудового кодекса РФ споры по поводу того, какие из его норм содержат основания прекращения трудового договора, а какие определяют процедуру его расторжения, велись постоянно. Разные мнения в правоприменительной практике высказывались по поводу норм прямого действия и отсылочных норм. Впервые официальное толкование коллизии было дано постановлением Правительства РФ от 16 апреля 2003 года № 225, которым утверждены «Правила ведения и хранения трудовых книжек и обеспечения ими работников и работодателей»[2].

Постановлением Правительства РФ определено, что основания прекращения трудового договора установлены статьей 77 Кодекса, на нормы которой следует делать ссылки при расторжении трудового договора и внесении соответствующих записей в трудовые книжки работников. Исключение из общего правила составляют пункты 4 и 10 статьи 77 Кодекса, предусматривающие расторжение трудового договора по инициативе работодателя и по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, которые являются отсылочными нормами.

При расторжении трудового договора по инициативе работодателя работник может быть уволен по одному из оснований, предусмотренных статьей 81 ТК РФ. Обстоятельства, не зависящие от воли сторон, которые могут служить основанием для прекращения трудового договора, установлены статьей 83 ТК РФ.

Постановление внесло определенную ясность, но

---

[1] *Снигирева И. О.* Толкование норм Трудового кодекса РФ и других актов трудового законодательства // Материалы Всероссийской научно-практической конференции 16 – 18 января 2003г. М.: «Проспект », 2004. – С. 11-12.

[2] Бюллетень Минтруда РФ. 2003. – № 4. – С. 33.

практика применения многих оснований прекращения трудового договора оставалась противоречивой. В частности, неоднозначно решался вопрос в каких случаях следует применять подпункт «а» пункта 3 статьи 81 Кодекса, когда основанием для увольнения работника является несоответствие занимаемой должности или выполняемой работе вследствие состояния здоровья работника в соответствии с медицинским заключением, а когда работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением в предоставлении другой работы, но отказавшегося от перевода, следует уволить по пункту 8 статьи 77 Кодекса.

Пленум Верховного суда РФ в постановлении от 17 марта 2004года № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»[2] в пункте 31 дал следующее разъяснение: в случае расторжения трудового договора по подпункту «а» пункта 3 статьи 81 Кодекса работодатель обязан представить доказательства, что состояние здоровья работника в соответствии с медицинским заключением препятствовало надлежащему исполнению трудовых обязанностей.

Увольнение работника по пункту 8 статьи 77 ТК РФ возможно в случаях, когда работник надлежащим образом выполняет свои обязанности, но нуждается в предоставлении другой работы вследствие того, что выполняемая работа ему противопоказана или опасна для коллектива работников либо обслуживаемых им граждан (часть 2 статьи 72 Кодекса). Увольнение работника возможно при отказе от перевода на другую работу либо при отсутствии в организации работы, соответствующей здоровью работника.

Верховный суд РФ является органом, имеющим право на официальное толкование правовых норм в силу предусмотренных законодательством правомочий. Его разъяснения обращены к субъектам правореализации и для судов при казуальном толковании его разъяснения являются обязательными, следовательно, все субъекты правоприменения должны их учитывать.

Новое в позиции Верховного Суда РФ заключается в том, что если в соответствии с медицинским заключением выполняемая работа противопоказана работнику или опасна для коллектива работников либо обслуживаемых им граждан, увольнение производится не по инициативе работодателя, а по пункту 8 статьи 77 Трудового кодекса. Основанием для увольнения служит отказ от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением (часть 2 статьи 72 ТК РФ). Такое увольнение возможно в период временной нетрудоспособности и отпуска, нет запрета на увольнение беременных женщин и других лиц, указанных в статье 261 Трудового кодекса, не имеют права на дополнительные гарантии лица до восемнадцати лет (статья 269 ТК РФ), не выплачивается выходное пособие (статья 178 ТК РФ), не предоставляются и другие гарантии, установленные при увольнении по инициативе работодателя.

Постановление Пленума Верховного Суда РФ, безусловно, внесло определенность в практику применения названных норм, однако серьезные возражения вызывает то обстоятельство, что нормы Федерального закона сформулированы настолько неполно и неточно, что обладание целым комплексом прав, обеспечивающих защиту работника, зависит от их толкования. Официальное толкование в данном случае существенно ухудшает положение работника по сравнению с ранее действовавшим толкованием пункта 2 статьи 33 КЗоТ РФ, поэтому новая политика государства должна найти четкое отражение в нормах Трудового кодекса РФ, а не в разъяснении (пусть даже официальном), тем более, что осталось еще много нерешенных проблем.

Например, пункт 8 статьи 77 Трудового кодекса не предусматривает увольнение при отсутствии в организации работы, соответствующей здоровью работника.

Неоднозначно толкуется в практике ситуация, когда работник ненадлежащим образом выполняет свои обязанности в силу возраста или состояния здоровья, а медицинское заключение для него не является обязательным. В подобных случаях законные интересы работодателя существенно нарушены, поскольку он не вправе уволить работника за ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей, так как отсутствует вина работника, но и не может его уволить и по подпункту «а» пункта 3 статьи 81 ТК РФ, если отсутствует медицинское заключение.

Оптимальной представляется следующая формулировка пункта 3 статьи 81 ТК РФ: «несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие:

а) состояния здоровья, препятствующего надлежащему исполнению трудовых обязанностей;

б) опасности выполняемой работы для здоровья работника или опасности состояния здоровья работника для коллектива работников либо обслуживаемых им граждан в соответствии с медицинским заключением;

в) недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации.

В действующей редакции части 2 статьи 72 Трудового кодекса, в частности, в формулировке «нуждающегося в соответствии с медицинским заключением в предоставлении другой работы», тоже много неопределенности. Прежде всего, неясно, имеется в виду запрет или рекомендация о смене работы. Кроме того, возникает вопрос, относится ли обязанность работодателя перевести работника с его согласия на другую работу ко всем работникам, представившим медицинское заключение или только к тем, для кого периодическое медицинское освидетельствование является обязательным.

Толкование части 2 статьи 72 Трудового кодекса позволяет утверждать, что медицинскую рекомендацию может представить любой работник, и работодатель обязан предложить ему другую работу с учетом этой рекомендации или доказать отсутствие возможности трудоустройства. Представляется, что увольнение работника в этом случае возможно по пункту 8 статьи 77 ТК РФ только при отказе работника выполнять трудовую функцию, обусловленную трудовым договором.

Медицинский запрет на выполнение определенной работы, по нашему мнению, должен являться основанием для расторжения трудового договора по подпункту «а» пункта 3 статьи 81 ТК РФ, если работник отказался от предложенного перевода или при отсутствии вакансий. Такая формулировка правовой нормы позволила бы работнику пользоваться гарантиями, установленными для случаев расторжения трудового договора по инициативе работодателя.

Проблемой применения пп. «б» п. 3 статьи 81 ТК РФ является отсутствие правового механизма, определяющего порядок проведения аттестации работников. В статье 82 Кодекса установлено требование об обязательном участии в составе аттестационной комиссии представителя соответствующего профсоюзного органа, но формулировка не отличается четкостью. При ее применении возникают два вопроса:

- в части 3 статьи 82 Кодекса говорится об аттестации, которая «может послужить основанием для увольнения работников по пп. «б» п. 3 статьи 81 настоящего Кодекса», позволяет ли это сделать вывод, что требование закона относится не только к случаям, когда стоит

вопрос об увольнении члена профсоюза;

- если согласиться с мнением, что представитель профсоюзного органа должен всегда входить в состав комиссии, то в законе следует дать официальное толкование термину «соответствующего».

Представляется целесообразным использование правового механизма принятия локальных нормативных актов (статья 372 Кодекса) – в аттестационную комиссию должен входить представитель профсоюзного органа, представляющего интересы всех или большинства работников.

Пленум Верховного суда разъяснил, что порядок аттестации может устанавливаться не только нормативными, но и локальными актами. Однако это не снимает проблемы установления общих требований к порядку создания аттестационной комиссии и процедуре проведения аттестации, обеспечивающих защиту прав работника.

Серьезные проблемы возникли в практике применения статьи 75 ТК РФ, установившей в качестве основания прекращения трудового договора с руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером смену собственника имущества организации (п. 4 ст. 81 Кодекса). Со ссылкой на нормы гражданского права, ФЗ от 21 декабря 2001 года № 178-ФЗ «О приватизации государственного и муниципального имущества» Пленум Верховного Суда РФ дал понятие смены собственника имущества организации (пункт 32 постановления от 17 марта 2004 г.) и разъяснил, что, поскольку собственниками имущества хозяйственных товариществ и обществ является сама организация, (статья 213 ТК РФ) а ее участники имеют лишь обязательственные права, изменение состава участников (акционеров) не может служить основанием для прекращения трудового договора по пункту 4 статьи 81 ТК РФ, так как в этом случае собственником имущества хозяйственного товарищества или общества по-прежнему остается сама организация.

Однако не все проблемы решены этим разъяснением. Статья 75 ТК РФ устанавливает, что при изменении подведомственности (подчиненности) организации, а равно при ее реорганизации в любой форме «трудовые отношения с согласия работника продолжаются». При отказе работника от продолжения работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 6 статьи 77 ТК РФ.

Противоречие состоит в том, что при любой форме реорганизации происходит прекращение деятельности юридического лица, и оно исключается из государственного реестра, следовательно, отношения с прежним работодателем продолжаться не могут.

В соответствии с нормами гражданского законодательства к правопреемнику переходят все обязательства реорганизованного юридического лица, в том числе и обязательства по заключенным трудовым договорам. Но с позиции трудового права происходит смена стороны трудового договора, что является признаком перевода (часть 1 статьи 72 ТК РФ). Представляется, что корректнее норму сформулировать так: «правопреемник с согласия работника обязан принять его на работу в порядке перевода. При отказе от перевода трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 6 статьи 77 ТК РФ». Вместе с тем вызывает сомнения необходимость согласия работника при изменении подведомственности работодателя, поскольку в этом случае сторона в трудовом договоре не меняется, и в редакцию статьи 75 ТК РФ должны быть внесены соответствующие изменения.

Для правильной реализации правовых норм, регулирующих основания и порядок прекращения трудового договора в связи с совершением работником дисциплинарного проступка, существенное значение имеет официальное толкование многих правовых норм.

Статья 192 Трудового кодекса РФ в перечне дисциплинарных взысканий называет замечание, выговор и увольнение «по соответствующим основаниям». По смыслу этой правовой нормы к таким основаниям следует относить те, которые применяются за нарушение трудовой дисциплины. КЗоТ РФ содержал перечень этих оснований, что обеспечивало единообразие в правоприменении. Отсутствие перечня в статье 192 ТК РФ создавало проблемы в практике применения таких оснований увольнения, как утрата доверия или совершение аморального проступка, а особенно некоторых новых оснований расторжения трудового договора.

Официальное толкование позволило уяснить содержание статьи 192 Кодекса. Постановлением Пленума Верховного суда РФ к мерам дисциплинарного взыскания отнесены увольнение работника за неоднократное неисполнение без уважительных причин трудовых обязанностей (п. 5 ст. 81); за однократное грубое нарушение трудовых обязанностей (п. 6 ст. 81); за совершение виновных действий, дающих основание для утраты доверия (п. 7 ст. 81) или совершение аморального поступка (п. 8 ст. 81), если эти виновные действия совершены работником по месту работы или в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

К дисциплинарным взысканиям отнесены основания увольнения, предусмотренные пунктами 9 и 10 статьи 81 ТК РФ: увольнение руководителя организации, его заместителей, главного бухгалтера, руководителей филиалов и представительств за принятие необоснованного решения, повлекшее за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации (пункт 9); увольнение руководителя организации, его заместителей, а также руководителей филиалов и представительств за однократное грубое нарушение трудовых обязанностей (пункт 10).

Во всех перечисленных случаях должна соблюдаться процедура применения дисциплинарного взыскания, установленная статьей 193 ТК РФ: сроки применения взыскания; необходимость затребовать от работника объяснение в письменной форме (в случае отказа работника дать объяснение составляется акт); за каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание; приказ о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под расписку в течение трех дней со дня его издания (при отказе подписать приказ составляется акт).

Перечень грубых нарушений в пункте 6 статьи 81 ТК РФ является исчерпывающим. Это – общая норма и применение ее возможно в отношении любого работника. Дополнительное основание для увольнения руководителей организаций (филиалов, представительств) и заместителей руководителей организаций за однократное грубое нарушение (кроме случаев, указанных в пункте 6 статьи 81 Кодекса) установлено пунктом 10 статьи 81 Кодекса. В законе не определено, какое нарушение следует считать грубым. Вопрос решается с учетом конкретных обстоятельств, в частности, Пленум Верховного суда РФ относит к грубым нарушениям трудовых обязанностей такие, которые могли повлечь причинение вреда здоровью работников либо причинение имущественного ущерба организации. Поскольку все указанные случаи являются основаниями прекращения трудового договора по ини-

циативе работодателя, в соответствии с частью третьей статьи 81 ТК РФ не допускается увольнение работников (в том числе и занимающих высокие должности) в период временной нетрудоспособности или в период пребывания в отпуске.

Многие проблемы применения оснований расторжения трудового договора позволило решить официальное толкование Верховным судом РФ таких понятий как дисциплинарный проступок, прогул, появление на работе в состоянии опьянения и т. д.

Спорным представляется только понятие прогула, данное в подпункте «а» пункта 39 постановления Пленума Верховного суда РФ: «прогул – невыход на работу без уважительных причин, т. е. отсутствие на работе в течение всего рабочего дня (смены) независимо от продолжительности рабочего дня (смены)». Такое толкование подп. «а» п. 6 ст. 81 ТК РФ позволяет уволить за прогул, например, учителя, не явившегося на работу в тот день, когда у него было три урока (2 часа 15 минут).

Это определение прогула не вытекает из закона, определившего прогул как отсутствие на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня. Толкование закона в данном случае подменяет правотворчество.

Представляется, что поскольку целесообразность такой нормы сомнений не вызывает, следует внести соответствующие изменения в подп. «а» п. 6 ст. 81 Трудового кодекса.

Официальное толкование нормы права является обязательным для субъектов правореализации, любые неточности такого толкования могут привести к ошибкам в правоприменении. В частности, в соответствии с пп. «в» п. 24 постановления Пленума Верховного суда РФ, в случае увольнения работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, подпункту «б» пункта 3 и пункту 5 статьи 81 Кодекса работодателю надлежит представить доказательства того, что проект приказа, а также копии документов, являющиеся основанием для принятия указанного решения, направлялись в соответствующий выборный профсоюзный орган данной организации; что работодатель провел дополнительные консультации с профсоюзным органом в тех случаях, когда профсоюзный орган выразил несогласие с предполагаемым увольнением работника.

С такой позицией нельзя согласиться, поскольку, в соответствии с частью 3 статьи 373 ТК РФ, обязанность инициировать дополнительные консультации возложена на выборный профсоюзный орган: «В случае если выборный профсоюзный орган выразил несогласие с предполагаемым решением работодателя, он в течение трех рабочих дней проводит с работодателем или его представителем дополнительные консультации, результаты которых оформляются протоколом».

Законность решения работодателя об увольнении можно оспаривать только в случае его уклонения от консультаций, но доказывать это должен представитель истца.

Толкование правовых норм Верховным и Конституционным судами Российской Федерации не может подменять правотворчество, но в соответствии с частью 4 статьи 15 Конституции РФ и статьей 10 Трудового кодекса РФ общепризнанные принципы и нормы международного трудового права являются частью правовой системы Российской Федерации, поэтому возможно международно-правовое толкование норм российского трудового права, позволяющее устранить пробелы и противоречия в правовом регулировании. Так, нормы Трудового кодекса не содержат обязанности работодателя при применении дисциплинарного взыскания, в том числе и такого сурового как увольнение работника, учитывать тяжесть проступка, обстоятельства, при которых он был совершен, предшествующее поведение работника, его отношение к труду. Однако Пленум Верховного Суда РФ в постановлении от 17 марта 2004 г. (пункт 53) обязал работодателя учитывать все названные обстоятельства. Основанием для такого толкования явилась ссылка на статью 46 (часть 1) Конституции РФ, статью 8 Всеобщей декларации прав человека, статью 6 (пункт 1) Конвенции о зашите прав человека и основных свобод, статью 14 (пункт 1) Международного пакта о гражданских и политических правах, в соответствии с которыми государство должно обеспечить осуществление права на судебную зашиту, которая должна быть справедливой, компетентной, полной и эффективной. Работодатель обязан доказать, что при применении дисциплинарного взыскания им соблюдены конституционные принципы юридической, а следовательно, и дисциплинарной ответственности – справедливость, равенство, соразмерность, законность, гуманизм.

В заключение следует отметить две существенные концептуальные новеллы, которые нуждаются в серьезной оценке:

1. Трудовой кодекс РФ допускает прекращение трудового договора не только по основаниям, предусмотренным законом, но и по основаниям, предусмотренным трудовым договором. Основания прекращения трудового договора могут устанавливаться соглашением сторон в договоре с руководителем организации (статья 278 Кодекса), в договоре с работодателем – физическим лицом (статья 307 Кодекса), с работниками религиозных организаций (статья 347 Кодекса). Если в договоре с руководителем это вполне допустимо, поскольку он является органом юридического лица, то в трудовом договоре с работодателем – физическим лицом такое условие поставит работника в серьезную зависимость от работодателя и лишает многих гарантий, установленных трудовым законодательством.

2. Классификация оснований прекращения трудового договора позволяет выделить большую группу оснований, которую можно обозначить так: отказ работника продолжать отношения в связи с изменением работодателем существенных условий трудового договора.

К таким основаниям относятся:

- отказ работника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением – п. 8 ст. 77 Трудового кодекса (ч. 2 ст. 72);
- отказ работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора – п. 7 ст. 77 Кодекса (ст. 73);
- отказ работника от перевода в связи с перемещением работодателя в другую местность – п. 9 ст. 77 Кодекса (ч. 1 ст. 72);
- отказ работника продолжать работу в связи с обстоятельствами, указанными в статье 75 Кодекса – п. 6 ст. 77 ТК РФ: смена собственника имущества организации, реорганизация в форме слияния, присоединения, разделения или преобразования, изменение подведомственности (подчиненности) организации.

Все названные основания увольнения сформулированы как добровольное волеизъявление работника, хотя фактически инициатором прекращения отношений, установленных трудовым договором, является работодатель, который в одностороннем порядке меняет условия трудового договора, предлагает работнику работу на

новых условиях, и работник вынужден на нее соглашаться под страхом увольнения.

Представляется, что в перечисленных случаях нарушен принцип свободы трудового договора и запрета принудительного труда, поскольку условия, установленные соглашением сторон, меняются работодателем в одностороннем порядке. Не оспаривая конституционного права работодателя на предпринимательскую деятельность, на изменение организационных или технологических условий труда, переезд в другую местность, реорганизацию, увольнение работников, не допущенных к выполнению обусловленной трудовым договором работы в соответствии с медицинским заключением, следует признать, что трудовой договор в указанных случаях расторгается по инициативе работодателя, который обязан получить согласие работника на продолжение работы с измененными условиями труда или перевод на другую работу. Предложение другой работы должно являться обязательным условием процедуры расторжения трудового договора по инициативе работодателя.

В действующей редакции статьи 77 ТК РФ увольнение по пунктам 6, 7, 8, 9 не дает работнику права на гарантии, установленные при увольнении по инициативе работодателя: запрет на увольнение в период болезни и отпуска, запрет на увольнение беременных женщин и лиц, имеющих детей (статья 261 Кодекса) и т. д.

Если работник надлежащим образом выполняет свои трудовые обязанности, однако обнаружится, что в соответствии с медицинским заключением выполняемая работа ему противопоказана, или опасна для коллектива работников либо обслуживаемых им граждан, сегодня работодатель увольняет работника не по своей инициативе с предоставлением установленных гарантий, а под угрозой увольнения предлагает другую работу (или даже не предлагает, если такой работы нет). А если работник надлежащим образом выполняет свою работу и желает ее продолжить, несмотря на угрозу для своего здоровья, обязательный перевод под угрозой увольнения является принуждением к труду, поэтому увольнение должно производиться не за отказ от перевода по пункту 8 статьи 77 Кодекса, а по подпункту «а» пункта 3 статьи 81 Кодекса – по инициативе работодателя с предоставлением всех льгот и гарантий.

С позицией Пленума Верховного Суда РФ по этому вопросу сложно согласиться. Представляется, что увольнение работника по пункту 8 статьи 77 Кодекса возможно только в случае медицинской рекомендации о смене работы, если работник не желает выполнять трудовую функцию, обусловленную трудовым договором.

Цель трудового законодательства – защита прав и интересов работников и работодателей, предоставляющих эту работу, но трудовое право возникло, когда появилась необходимость защитить экономически более слабого социального партнера, и эта идея должна оставаться определяющей.

РЕГИОНАЛЬНЫЕ РАЗЛИЧИЯ КАЧЕСТВА РАБОЧЕЙ СИЛЫ В РОССИИ

С.П. Борисов, кандидат экономических наук, доцент Российской таможенной академии

Под качеством рабочей силы обычно понимается совокупность таких характеристик, как уровень образования и профессиональной подготовки, территориальная и профессиональная мобильность, состояние здоровья, сложившийся трудовой менталитет. Для проведения межрегиональных сопоставлений целесообразно представить показатели качества рабочей силы в формализованном виде.

С 1990 г. в докладах о человеческом развитии Программы развития ООН используется так называемый индекс человеческого развития или индекс развития человеческого потенциала, который в определенной степени позволяет оценить и качество рабочей силы в той или иной стране. Индекс человеческого развития – суммарный показатель, измеряемый на основе ожидаемой продолжительности жизни при рождении, скорректированного дохода на душу населения в единицах паритета покупательной способности и достигнутого уровня образования. Если по первым двум позициям Россия существенно отстает от развитых стран, то по уровню образования мы можем сравниться со странами-лидерами. В результате в 2001 г. по индексу человеческого развития Россия занимала 60-е место в мире из 173 стран, попав в группу со средним уровнем развития человеческого потенциала (для сравнения: Норвегия занимала 1-е место, США – 6-е, Чехия – 33-е, Венгрия – 35-е, Словакия – 36-е, Польша – 37-е, Эстония – 42-е, Литва – 49-е, Латвия – 53-е, Беларусь – 56-е) [1, с. 13 – 14].

Используемая ООН методика расчета индекса человеческого развития основана на известном в статистике методе объединения разномерных показателей. В соответствии с методикой ООН индекс человеческого развития вычисляется как среднее взвешенное индексов измерений человеческого развития (долголетие характеризуется одним показателем, образованность – двумя, материальное благосостояние – одним). При расчете каждой составляющей сводного индекса используются фиксированные стандарты минимального и максимального значений, с которыми сравниваются фактические показатели по той или иной стране (т.е. разность фактического и минимального значений делится на разность максимального и минимального значений) [5, с. 1]. Таким образом, принцип расчета каждой составляющей сводного индекса заключается в оценке относительного расстояния между ее фактическим значением и максимальным, являющимся конечной целью развития. Индекс позволяет ранжировать страны на основе сравнения фактической ситуации с наилучшими и наихудшими достижениями.

В модифицированном виде данная методика может применяться для оценки различных показателей не только на национальном, но и на региональном уровне. Для сравнения качества рабочей силы в регионах России в настоящей статье предлагается индекс развития трудового потенциала как аналог индекса человеческого развития. В качестве измерений развития трудового потенциала рассматриваются состояние здоровья, уровень профессионального образования, материальное благосостояние, возможности для реализации в трудовой сфере. Важная методологическая проблема – установление эталонных значений показателей. Например, в методике ООН ВВП на душу населения рассматривается в границах от 100 до 40 000 тыс. долларов, грамотность взрослого населения – от 0% до 100%. Такой большой диапазон затрудняет учет региональной дифференциации в России, поэтому в данной работе минимальные и максимальные значения показателей установлены применительно к российским условиям и в большинстве случаев соответствуют верхней и нижней границам вариации показателей по регионам. В таком виде индекс не пригоден для международных сопоставлений, но хорошо отражает внутрироссийскую региональную дифференциацию.

Рассмотрим методику расчета индексов отдельных измерений развития трудового потенциала и сводного индекса.

1. Состояние здоровья трудового потенциала. В качестве обобщенного показателя состояния здоровья трудового потенциала выбран уровень смертности населения трудоспособного возраста. По данным Госкомстата РФ, за 2002 г. коэффициент смертности населения трудоспособного возраста (число умерших на 100 тыс. лиц соответствующего возраста) варьирует от 177,5 в Республике Ингушетия до 1404,6 в Республике Тыва. В качестве минимального и максимального значения приняты 150 и 1500 умерших на 100 тыс. лиц трудоспособного возраста. При расчете индекса используется показатель, обратный коэффициенту смертности, представляющий собой численность лиц, полностью проживших период трудоспособного возраста, в расчете на 100 тыс. населения трудоспособного возраста.

2. Уровень профессионального образования трудового потенциала. Оценка уровня грамотности населения для российских регионов неактуальна, однако применительно к трудовому потенциалу можно говорить о профессиональной грамотности, т.е. о наличии профессионального образования с выделением высшего и неполного высшего образования. Вычисляются индекс полноты охвата профессиональным образованием (максимальное и минимальное значения – 100% и 0%) и индекс полноты охвата высшим (включая неполное высшее) образованием. Для индекса полноты охвата высшим образованием минимальная граница также принята равной 0%, но устанавливать верхний предел на уровне 100% нецелесообразно, поскольку в настоящее время для эффективного функционирования рынка труда и удовлетворения потребностей экономики в рабочей силе не требуется достижения всеобщего высше-

го образования. Поэтому верхняя граница в расчетах установлена на уровне 46%, что соответствует максимальной доле лиц с высшим и неполным высшим образованием в составе экономически активного населения среди российских регионов (45,5% в Москве) [4, с. 311 – 312]. Индекс уровня профессионального образования трудового потенциала рассчитывается как среднее арифметическое индекса полноты охвата профессиональным образованием и индекса полноты охвата высшим (включая неполное высшее) образованием.

3. Материальное благосостояние. Материальное благосостояние определяет условия воспроизводства и развития рабочей силы, влияет на состояние здоровья и трудовую мотивацию. В 90-е гг. произошло резкое снижение уровня жизни населения, и хотя в настоящее время отмечается рост реальных денежных доходов населения, уровень жизни в России все еще остается низким, что является одним из факторов, ухудшающих качество рабочей силы. Для расчета индекса материального благосостояния выбран показатель денежных доходов в расчете на душу населения, скорректированный с учетом рассчитываемой Госкомстатом России стоимости фиксированного набора потребительских товаров и услуг для межрегиональных сопоставлений покупательной способности населения. Среднедушевые доходы населения, пересчитанные по покупательной способности, в октябре 2003 г. составляли от 1435,6 руб. в Республике Ингушетия до 13 411 руб. в Москве [7, с. 351 – 352], минимальное и максимальное значения установлены на уровне 1400 и 15 000 руб.

4. Возможности для реализации в трудовой сфере. Участие в эффективной занятости, возможность добровольного выбора экономической активности либо неактивности, режимов работы, рабочего места в соответствии со своей профессиональной подготовкой, целями, желаниями и склонностями является важным условием развития трудового потенциала. Это связано с тем, что безработные и экономически неактивное население в определенной степени утрачивают профессиональные навыки, снижается их квалификационный уровень, меняются стереотипы трудового поведения; этому же способствует вынужденная неполная занятость, а также длительные невыплаты зарплаты и низкая оплата труда, побуждающие население к неформальным приработкам, которые часто не требуют квалификации. В результате в условиях эффективной занятости качество трудового потенциала общества оказывается выше.

Таким образом, для оценки уровня развития трудового потенциала представляется целесообразным учесть показатели, характеризующие использование трудового потенциала и состояние рынка труда. Из этих показателей выбраны уровень общей безработицы, определяемой по методологии МОТ, и уровень длительной безработицы – доля безработных, ищущих работу 12 месяцев и более, в общей численности безработных. Уровень общей безработицы по территории России различается почти в 30 раз – от 1,5% в Москве до 44,4% в Республике Ингушетия [4, с. 357 – 358], для расчетов границы этого показателя установлены в диапазоне 1,0% – 45,0%; для длительной безработицы – 0% – 75%. При расчете индексов используются обратные показатели – доля занятых в составе ЭАН и доля безработных, ищущих работу менее 12 месяцев. Соответственно, границы составляют от 55% до 99% и от 0% до 25%.

Сводный индекс развития трудового потенциала рассчитывается как среднее арифметическое четырех индексов – состояния здоровья (долголетия), уровня профессионального образования, материального благосостояния, безработицы. Результаты расчетов представлены в таблице. Сводный индекс позволяет оценить относительное расстояние фактически достигнутых значений показателей развития трудового потенциала в субъектах Федерации и в целом по России от максимальных значений, наблюдаемых в наиболее благополучных регионах, и от наихудших, из отмечаемых на территории России.

Результаты расчета индекса развития трудового потенциала и его составляющих демонстрируют недостаточный уровень развития трудового потенциала в большинстве российских регионов, неравномерность регионального развития трудового потенциала, несбалансированность индексов отдельных измерений развития трудового потенциала. Только в восемнадцати субъектах Федерации сводный индекс развития трудового потенциала выше среднероссийского. В числе лидеров – наиболее развитые в экономическом отношении и богатые природными ресурсами субъекты Федерации, такие как Ямало-Ненецкий и Ханты-Мансийский АО, Республики Татарстан, Башкортостан, столичные регионы (Москва и Московская область, Санкт-Петербург) и другие (см. табл.). При этом первые пять регионов лидируют с большим отрывом от остальных, особо в их числе выделяется Москва (так, сводный индекс для Москвы превышает сводный индекс для следующего по порядку региона на 0,136 пункта). В числе регионов с низким уровнем развития трудового потенциала – беднейшие национально-государственные образования Сибири, Дальнего Востока, Поволжья, юга России, а также ряд регионов Центральной России. Особенно выделяются последние пять регионов, где сводный индекс составил менее 0,4. Разрыв между Москвой и Республикой Тыва составляет почти 3,4 раза (от 0,830 до 0,247). Таким образом, выделяются ярко выраженные группы регионов-лидеров и регионов-аутсайдеров, среди остальных субъектов Федерации изменение индекса происходит достаточно плавно.

Еще одной характерной особенностью трудового потенциала на территории России является резкая несогласованность отдельных составляющих его развития. Наиболее яркий пример – Республика Ингушетия, имеющая самый низкий среди субъектов Федерации уровень смертности населения в трудоспособном возрасте (индекс долголетия составляет 0,980) и при этом занимающая последние места по показателям доходов населения и безработицы (индексы по этим показателям составляют соответственно 0,003 и 0,095). Значительная несбалансированность отдельных характеристик развития трудового потенциала характерна и для других республик Северного Кавказа, где самый низкий уровень смертности населения трудоспособного возраста сочетается с низким уровнем доходов населения и самым высоким уровнем безработицы, в том числе длительной. Противоположная ситуация наблюдается в ряде регионов Центра и Северо-Запада России, где высокий уровень смертности населения трудоспособного возраста сочетается со сравнительно благополучной ситуацией по другим показателям.

Литература

1. Клепач А., Смирнов С. и др. Экономический рост России: амбиции и реальные перспективы //Вопросы экономики. 2002. № 8. С. 4 – 22.
2. Кремлев Н.Д. Проблемы оценки уровня жизни населения //Вопросы статистики. 2000. № 8. С. 18 – 23.
3. Нас посчитали. Внимательно. Основные итоги первой очереди автоматизированной обработки материалов Всероссийской переписи населения 2002 года //Российская газета. 04.11.2003. С. 13.
4. Обследование населения по проблемам занятости: август 2003 года. – М.: Госкомстат РФ. 391 с.
5. Саградов А. Россия и индекс человеческого развития //Население и общество. Информационный бюллетень Центра демографии и экологии человека ИНХ РАН. 2000. № 43.
6. Социально-экономическое положение России. Январь – октябрь 2003 года. № 10. – М.: Госкомстат РФ. 422 с.
7. Социально-экономическое положение России. Январь – ноябрь 2003 года. № 11. – М.: Госкомстат РФ. 419 с.

Таблица

Индекс развития трудового потенциала в российских регионах в 2002 - 2003 гг.

	Сводный индекс		Индексы отдельных составляющих развития трудового потенциала							
			состояния здоровья (долголетия)		уровня образования		материального благосостояния		безработицы	
	ранг	I	ранг	I_1	ранг	I_2	ранг	I_3	ранг	I_4
Россия		0,532		0,534		0,598		0,337		0,659
г. Москва	1	0,830	17	0,612	1	0,898	1	0,993	4	0,820
Ямало-Ненецкий АО	2	0,694	6	0,716	11	0,660	2	0,696	28	0,705
Ханты-Мансийский АО	3	0,690	5	0,719	15	0,631	3	0,679	17	0,733
г. Санкт-Петербург	4	0,649	38	0,542	2	0,820	5	0,465	9	0,769
Тюменская область	5	0,642	9	0,659	19	0,608	4	0,581	22	0,718
Магаданская область	6	0,587	20	0,608	4	0,724	9	0,365	46	0,649
Чукотский АО	7	0,570	35	0,562	5	0,704	58	0,183	2	0,830
Томская область	8	0,567	22	0,597	12	0,659	19	0,304	26	0,707
Московская область	9	0,563	51	0,500	8	0,681	24	0,275	5	0,797
Саратовская область	10	0,562	31	0,570	7	0,693	40	0,228	11	0,757
Ростовская область	11	0,555	18	0,609	30	0,579	16	0,325	24	0,709
Республика Татарстан	12	0,552	11	0,646	65	0,522	15	0,327	23	0,711
Республика Башкортостан	13	0,551	16	0,613	43	0,561	12	0,349	38	0,679
Самарская область	14	0,541	36	0,555	14	0,635	8	0,370	64	0,603
Хабаровский край	15	0,540	61	0,451	6	0,701	22	0,284	19	0,723
…										
Респ. Ингушетия	74	0,434	1	0,980	13	0,656	88	0,003	88	0,095
Кабардино-Балкар-ская Республика	75	0,433	4	0,729	52	0,549	43	0,217	87	0,239
Владимирская обл.	76	0,427	76	0,368	56	0,541	71	0,167	54	0,631
Еврейская авт. обл.	77	0,425	69	0,412	81	0,468	59	0,182	49	0,639
Смоленская область	78	0,424	78	0,360	73	0,504	29	0,256	70	0,574
Ивановская область	79	0,422	77	0,363	61	0,530	85	0,086	25	0,708
Тверская область	80	0,421	82	0,325	48	0,556	80	0,125	41	0,677
Республика Марий Эл	81	0,413	48	0,522	84	0,451	82	0,112	72	0,566
Республика Калмыкия	82	0,408	13	0,620	78	0,495	83	0,091	80	0,424
Агинский Бурятский АО	83	0,405	40	0,538	49	0,555	75	0,148	83	0,379
Читинская область	84	0,357	75	0,380	83	0,453	77	0,139	78	0,457
Усть-Ордынский Бурятский АО	85	0,342	71	0,405	88	0,325	87	0,032	63	0,608
Коми-Пермяцкий АО	86	0,314	87	0,173	69	0,513	86	0,063	76	0,506
Корякский АО	87	0,286	86	0,232	87	0,366	79	0,127	81	0,420
Республика Тыва	88	0,247	88	0,071	86	0,420	78	0,134	85	0,365

Рассчитано по источникам: 4, 6, 7.

АДМИНИСТРАТИВНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА О СОЦИАЛЬНОМ ПАРТНЕРСТВЕ: НЕКОТОРЫЕ ПРОБЛЕМЫ

С.Ю. Чуча, заведующий кафедрой трудового права Омского государственного университета, кандидат юридических наук

Установление административной ответственности субъектов, представляющих работодателя, за нарушение законодательства о социальном партнерстве (ст. 5.28 – 5.34 КоАП РФ[1]) свидетельствует о том, что для эффективного функционирования российской системы социального партнерства в сфере труда недостаточно самого факта «присутствия», непосредственного участия государства в проведении консультаций по социально-трудовым вопросам. Потребовалось обеспечение исполнения представителями работодателей предписаний действующего законодательства мерами государственного принуждения посредством установления административной ответственности за противоправное поведение.

Как известно, нормы, предусматривающие дисциплинарную и административную ответственность работодателей и их представителей за нарушение законодательства о социальном партнерстве, до вступления в силу в 2002 г. ТК и нового КоАП РФ содержались в трех нормативных актах: Кодексе РСФСР об административных правонарушениях, Законе РФ «О коллективных договорах и соглашениях», Федеральном законе «О порядке разрешения коллективных трудовых споров».

Представители работодателя, уклонявшиеся от получения требований работников и участия в примирительных процедурах, в том числе не предоставлявшие помещения для проведения собрания (конференции) по выдвижению требований или препятствовавшие его проведению, виновные в невыполнении обязательств по соглашению, достигнутому в результате примирительной процедуры, подвергались дисциплинарному взысканию или штрафу в размере до пятидесяти минимальных размеров оплаты труда (ст. 20 – 21 Федерального закона «О порядке разрешения коллективных трудовых споров»). Лицо, на которое наложено дисциплинарное взыскание, не могло быть оштрафовано, и наоборот.

Дисциплинарные взыскания применялись в порядке, предусмотренном законодательством о труде РФ. Они могли быть наложены лишь на тех представителей работодателя, которые состояли в трудовых правоотношениях с организацией.

Разные виды ответственности за одно правонарушение, предусмотренные законодателем, предоставляли определенного рода «лазейку» для недобросовестных работодателей, которые могли объявить, к примеру, выговор своему представителю, исключив тем самым привлечение к гораздо более серьезной административной ответственности (например, ст. 5.32 КоАП РФ за уклонение от получения требований работников и от участия в примирительных процедурах – штраф от 10 до 30 минимальных размеров оплаты труда). Дисциплинарное же взыскание (выговор) может быть в любое время снято лицом, издавшим соответствующий приказ.

Ту же ошибку допустил законодатель, формулируя ст. 416 ТК РФ, в которой опять установлена альтернативная (дисциплинарная или административная) ответственность за совершение уже даже более широкого круга правонарушений, чем предусматривал Федеральный закон «О порядке разрешения коллективных трудовых споров». Так, привлекаются к дисциплинарной или административной ответственности представители работодателя:

- уклоняющиеся от получения требований работников;
- уклоняющиеся от участия в примирительных процедурах;
- не предоставляющие помещения для проведения собрания (конференции) по выдвижению требований;
- не предоставляющие помещения для проведения собрания (конференции) по объявлению забастовки;
- препятствующие проведению названных собраний (конференций).

Возможность злоупотреблений со стороны работодателей будет устранена, если в ст. 416 ТК предлог «или» будет заменен на «и». Тогда вместо альтернативы, мы получим возможность привлекать представителя и к дисциплинарной, и к административной ответственности. Ведь уклоняясь, например, от участия в примирительных процедурах, представитель работодателя совершает правонарушение, посягающее на права и интересы разных субъектов: работодателя, когда не исполняет трудовые обязанности (дисциплинарная ответственность), и работников, препятствуя проведению примирительных процедур (административная ответственность).

[1] СЗ РФ. 2002. № 1 (ч. 1), ст. 1.

Это не единственный недостаток новых нормативных актов. Так, социальной нормой КоАП не установлена административная ответственность за воспрепятствование проведению забастовки. Конечно, соответствующее правонарушение охватывается составом, предусмотренным ст. 5.27 КоАП, поскольку такие действия представителя законодателя нарушают законодательство о труде (ч. 3 ст. 409 ТК). Однако к данной норме КоАП у нас есть особые претензии. По мнению автора, административная ответственность должна быть следствием совершения конкретных правонарушений, охватываемых вполне определенными специальными составами. Формулировка же ст. 5.27 КоАП, устанавливающая ответственность практически за любое нарушение законодательства о труде, станет не столько гарантией соблюдения прав работников, сколько поводом для злоупотреблений и коррупции. Этому немало будет способствовать и значительный «разброс» между верхней и нижней границей санкции (ч. 1) и тем более санкция ч. 2, предусматривающая дисквалификацию за повторное нарушение законодательства о труде, если ранее лицо привлекалось за это к административной ответственности.

Несмотря на сказанное, при реформировании трудового и административного законодательства некоторые недостатки, присущие этим отраслям и связанные с регулированием «пересекающегося» круга общественных отношений, были устранены.

Например, ответственность представителей работодателя за уклонение от участия в коллективных переговорах была предусмотрена двумя нормативными актами – Законом РФ «О коллективных договорах и соглашениях» и КоАП РСФСР. При этом ими определялась разная подведомственность дел об одних и тех же правонарушениях. Так, ответственность лиц, представляющих работодателей, за уклонение от участия в переговорах по заключению, изменению коллективного договора, соглашения, нарушение срока начала коллективных переговоров, необеспечение работы соответствующей комиссии в определенные сторонами сроки, непредоставление информации, необходимой для коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, соглашения, предусматривалась ст. 41[1], 41[3] КоАП РСФСР и ст. 25, 27 Закона РФ, причем, согласно КоАП РСФСР, дела об указанных правонарушениях были подведомственны государственным инспекциям труда, а по Закону РФ штраф в размере до пятидесяти минимальных размеров оплаты труда налагался в судебном порядке.

С принятием КоАП РФ альтернативная подведомственность дел устранена, что можно только приветствовать. Теперь дела об административных правонарушениях, предусмотренных ч. 1 ст. 5.27, ст. 5.28 – 5.34, рассматриваются Федеральной инспекцией труда и подведомственными ей государственными инспекциями труда (ст. 23.12 КоАП РФ); ч. 2 ст. 5.27, допускающей возможность дисквалификации, – мировыми судьями (ст. 23.1 КоАП РФ).

Представлялось не вполне оправданным отсутствие в ст. 41[2] – 41[3] КоАП РСФСР нижней границы санкции. В этом случае правоприменительный орган, рассматривающий дело об административном правонарушении, руководствовался правилом, закрепленным в ч. 2 ст. 27 КоАП РСФСР. Штраф при таком подходе мог не превышать одной десятой части минимального размера оплаты труда, что явно не соответствовало тяжести содеянного и последствиям, которые способно повлечь данное правонарушение.

КоАП РФ установил размер минимального штрафа за каждое из правонарушений.

В соответствии с ч. 2 ст. 28 Закона РФ «О коллективных договорах и соглашениях» дела об указанных правонарушениях рассматривались по заявлению представителей работников, соответствующих органов по труду либо по инициативе прокурора. Но факт административного правонарушения должен был отражаться в протоколе, а не в заявлениях (ст. 234 КоАП РСФСР). По нашему мнению, только лишь по заявлению административное дело в суде возбуждаться не могло, т.к. это противоречило законодательству. А потому до принятия нового КоАП РФ оставалась единственная легальная возможность привлечения к ответственности представителей работодателя за указанные правонарушения – возбуждение административного дела прокурором (ч. 2 ст. 237 КоАП РСФСР) и направление материалов по подведомственности (в государственную инспекцию труда или в районный суд) для принятия решения. Представители работников, органов по труду могли обратиться к прокурору с заявлением о возбуждении административного производства.

Практика рассмотрения судами таких дел по заявлению профкома или на основании составленного последним протокола[2], по нашему мнению, противоречила КоАП РСФСР, поскольку факт правонарушения должен быть отражен в протоколе, составленном уполномоченным лицом. Закон соответствующего права представителям работников не предоставил.

Теперь в силу прямого указания закона протоколы об административных правонарушениях, предусмотренных ч. 2 ст. 5.27 КоАП РФ, уполномочены составлять должностные лица федеральной инспекции труда и подведомственных ей государственных инспекций труда (п. 16 ч. 2 ст. 28.3 КоАП РФ). Однако в отношении иных составов административных правонарушений, совершаемых в сфере труда, подобные указания в КоАП РФ по-прежнему отсутствуют. При таких обстоятельствах, как по ранее действующему законодательству (ч. 2 ст. 237 КоАП РСФСР), так и сейчас (ст. 28.4 КоАП РФ), производство по интересующим нас делам может возбудить прокурор, который вместо составления протокола выносит соответствующее постановление (ч. 2 ст. 28.4 КоАП РФ).

Нормативные акты, устанавливающие ответственность за нарушение законодательства о социальном партнерстве, вне всякого сомнения, по-прежнему нуждаются в совершенствовании. В ходе этого процесса при внесении изменений и дополнений в соответствующие законы следует применять комплексный подход, с тем чтобы устранить коллизии и максимально облегчить правоприменительную деятельность соответствующих органов.

---

[2] См.: Определение судебной коллегии по гражданским делам Санкт-Петербургского городского суда от 22 августа 1996 г. (в кн.: Коллективные договоры и соглашения. М., 1999. С. 97 – 98), которым отменено определение районного суда об отказе в принятии заявления в связи с возбуждением дела об административном правонарушении неправомочным органом; постановление судьи Ленинского районного суда г. Екатеринбурга от 13 февраля 1995 г. (там же, с. 99 – 100), которым, по существу, рассмотрено дело об административном правонарушении на основании протокола, составленного председателем профсоюзного комитета. К слову, акт суда второй инстанции не может свидетельствовать о его позиции относительно возможности рассмотрения дела об административном правонарушении по заявлению представителя работников. Суд, по сути, указал на недопустимость руководствоваться нормами ГПК РСФСР (ст. 129) при рассмотрении дела об административном правонарушении.

ОБЯЗАТЕЛЬНОЕ СОЦИАЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ ОТ НЕСЧАСТНЫХ СЛУЧАЕВ НА ПРОИЗВОДСТВЕ И ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ЗАБОЛЕВАНИЙ И ВОЗМЕЩЕНИЕ ВРЕДА РАБОТОДАТЕЛЕМ

А.Л. Анисимов, к. ю. н., доцент, советник юстиции, прокурор отдела управления Генеральной прокуратуры РФ

- ☑ **ВОЗМЕЩЕНИЕ ВРЕДА, ПРИЧИНЕННОГО ЗДОРОВЬЮ РАБОТНИКА НА ПРОИЗВОДСТВЕ, - ИНСТИТУТ МАТЕРИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ ОСОБОГО РОДА**
- ☑ **СОЦИАЛЬНО-ПРАВОВАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА СУБЪЕКТОВ ОБЯЗАТЕЛЬНОГО СОЦИАЛЬНОГО СТРАХОВАНИЯ И ОСОБЕННОСТИ ЕГО РЕАЛИЗАЦИИ**

Продолжнеие. Начало в № 8.

2. СОЦИАЛЬНО-ПРАВОВАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА СУБЪЕКТОВ ОБЯЗАТЕЛЬНОГО СОЦИАЛЬНОГО СТРАХОВАНИЯ И ОСОБЕННОСТИ ЕГО РЕАЛИЗАЦИИ

Впервые работник включен в круг субъектов права обязательного социального страхования от несчастных случаев Федеральным законом от 24.07.1998 г. Этим Законом закреплены его права на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, гарантирующие ему активное участие как в недопущении несчастного случая, так и в расследовании страхового случая, также гарантируется бесплатное обучение безопасным методам работы без отрыва и с отрывом от производства, право обращаться к работодателю и страховщику за получением бесплатной информации, право обращаться в суд. Таким образом, государство обеспечивает зашиту прав застрахованного в области обязательного социального страхования.

Вместе с тем и застрахованный работник обязан соблюдать правила по охране труда, извешать страховщика обо всех обстоятельствах, влекущих изменение размера получаемого им обеспечения по страхованию или утрату права на получение данного обеспечения, проходить переосвидетельствование в учреждениях медико-социальной экспертизы в установленные указанными учреждениями сроки.

Наряду с понятием «работодатель», Закон ввел понятие «страхователь» с четкими правами и обязанностями. Прежде всего страхователь обязан зарегистрироваться у страховщика, что также необходимо, как регистрация в налоговой инспекции и в других внебюджетных фондах. На страхователя возложена обязанность обеспечивать безопасные условия труда, а в случае наступления страхового случая производить его расследование, за свой счет осуществлять сбор и предоставление страховщику документов, являющихся основанием для начисления и уплаты страховых взносов, назначения обеспечения по страхованию, необходимых для осуществления обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Страхователь имеет право участвовать в установлении ему страховщиком скидок и надбавок к страховому тарифу[1], при необходимости проверки правильности установления скидок и надбавок страхователь имеет право требовать участия органа исполнительной власти по труду. Очень важно, что страхователь имеет право зашищать свои права и законные интересы, а также права и законные интересы застрахованных, в том числе в суде.

Необходимо подчеркнуть, что в соответствии с

[1] См.: Постановление Правительства РФ от 06.09.2001 NN° 652 «Об утверждении правил установления страхователям скидок и надбавок к страховым тарифам на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» // Российская газета. 2001. 12 сентября.

Федеральным законом об обязательном социальном страховании от несчастных случаев страхователями становятся все предприятия и организации независимо от организационно-правовой формы собственности, использующие наемный труд. Следовательно, руководители предприятий, руководители и работники служб, ответственных за создание здоровых и безопасных условий труда, должны знать, что именно на них лежит ответственность за выполнение обязанностей страхователя.

В соответствии с названным Федеральным законом обязанности страховщика выполняет Фонд социального страхования Российской Федерации. Справедливость и оправданность такого решения подкрепляется наличием у Фонда разветвленной структуры на региональном и отраслевом уровне, наличие базы данных о возможных видах страхования, необходимая материальная и техническая обеспеченность для осуществления страхования.

Фонд социального страхования РФ становится не только посредником между работодателями и работниками, пострадавшими на производстве, по вопросам возмещения вреда, причиненного жизни и здоровью при исполнении им профессиональных обязанностей. Фонд становится органом, обеспечивающим гарантии при выплатах застрахованным возмещения вреда за счет средств обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

В соответствии с Законом страховщик имеет право:

- устанавливать страхователям скидки и надбавки к страховому тарифу;
- участвовать в расследовании страховых случаев;
- направлять застрахованного на освидетельствование в учреждения медико-социальной экспертизы;
- проверять информацию о страховых случаях;
- взаимодействовать с государственной инспекцией труда, органами исполнительной власти по труду, учреждениями медико-социальной экспертизы, профсоюзными, а также с иными уполномоченными застрахованными органами по вопросам обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- давать рекомендации по предупреждению наступления страховых случаев, тем самым способствовать созданию благоприятных условий труда, снижению уровня производственного травматизма.

В связи с тем, что еще не был выработан порядок установления скидок и надбавок к страховым тарифам, норма об их установлении не применялась. Начиная с 2002 года Фондом социального страхования РФ была начата работа по установлению страхователям скидок и надбавок к страховым тарифам. Это позволило стимулировать работодателей на создание более здоровых и безопасных условий труда. Кроме того, страхователям бесплатно предоставляется любая информация по социальному страхованию.

Страховщик имеет право защищать не только свои законные интересы, но и права, и законные интересы застрахованных, в том числе и в суде. Последнее особенно важно, когда пострадавший вынужден на малых, частных предприятиях, как правило, самостоятельно отстаивать перед работодателем свои права по возмещению вреда, а также при ликвидации, банкротстве или прекращении деятельности предприятия.

Страховщик обязан производить регистрацию страхователей, осуществлять сбор страховых взносов, рассчитанных исходя из страховых тарифов, своевременно осуществлять обеспечение по страхованию в размерах и сроки, установленные Федеральным законом об обязательном социальном страховании от несчастных случаев и профессиональных заболеваний. Кроме того, на страховщика возложена обязанность разъяснять застрахованным их права и обязанности.

Для надежной защиты социальных и экономических интересов застрахованных и страхователей важна финансовая устойчивость страховщика, всей системы обязательного страхования. Закон обязывает страховщика осуществлять необходимые меры, обеспечивающие эту финансовую устойчивость системы обязательного социального страхования: аккумулировать капитализированные платежи в случае ликвидации страхователя; формировать резервы средств на осуществление указанного вида страхования в соответствии с Федеральным законом о бюджете Фонда социального страхования Российской Федерации на соответствующий финансовый год. Страховщик несет ответственность за осуществление страхования от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, за правильность и своевременность обеспечения по страхованию.

Средства на осуществление страхования от несчастных случаев формируются за счет средств:

- обязательных страховых взносов страхователей, которые уплачиваются исходя из страховых тарифов. Страховой тариф – ставка страхового взноса с начисленной оплаты труда по всем основаниям (дохода) застрахованных;
- взыскиваемых штрафов и пеней;
- капитализированных платежей, поступивших в случае ликвидации страхователей;
- иных поступлений, не противоречащих законодательству Российской Федерации. Под иными поступлениями понимаются пожертвования фондов, государственные дотации.

Каждый вид указанных средств отражен в ежегодном законе о бюджете Фонда социального страхования отдельной строкой и изъятию не подлежит. Тем самым гарантируется финансовая устойчивость всей системы социального страхования и защита интересов застрахованных и страховщика независимо от финансового положения работодателя-страхователя.

Фонду социального страхования Российской Федерации разрешено в целях осуществления мероприятий по охране труда, включая периодические медицинские осмотры, профилактике профессиональных заболеваний, снижению производственного травматизма направлять до 20 процентов сумм страховых взносов на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию пострадавших, финансирование санаториев-профилакториев и медицинских учреждений, находящихся в собственности страхователей[2]. Таким образом, Фонд выступает также как источник финансирования мероприятий по охране труда на предприятиях.

Страховые тарифы для образования страховых

[2] См.: Федеральный закон от 12.02.2001 №№ 17-ФЗ «О страховых тарифах на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний на 2001 год» //Российская газета. 2001. 15 февраля.

взносов дифференцируются по классам профессионального риска, которые устанавливаются Федеральным законом[3]. Под профессиональным риском понимается вероятность повреждения (утраты) здоровья или смерти застрахованного, связанная с исполнением им обязанностей по трудовому договору (контракту), и в иных случаях, установленных Федеральным законом.

Утверждение страховых тарифов Государственной думой Федерального собрания Российской Федерации исключает волевую дифференциацию страховых тарифов всеми другими органами – страховщиком, Правительством РФ, кроме органа законодательной власти, и создает дополнительные гарантии финансовой стабильности системы обязательного социального страхования от несчастных случаев.

Впервые в отечественной практике предусматривается механизм экономической заинтересованности работодателей, основанный на дифференцировании страховых тарифов в зависимости от фактических затрат, связанных с возмещением вреда, состоянием условий труда и уровня травматизма и профессиональной заболеваемости.

Класс профессионального риска определяется по уровню производственного травматизма, профессиональной заболеваемости и расходов на обеспечение по страхованию, сложившийся в различных отраслях экономики. Показатель профессионального риска по каждой отрасли представляет собой отношение затрат на производственный травматизм к размеру фонда оплаты труда в этой отрасли. Организациям устанавливается класс профессионального риска в соответствии с Правилами отнесения отраслей (подотраслей) экономики к классу профессионального риска[4]. Организации и физические лица, являющиеся страхователями по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, подлежат отнесению к отрасли экономики, которой соответствует их основная деятельность. Ежегодно страхователи обязаны подтверждать свой основной вид деятельности путем направления в отделение Фонда социального страхования информационного письма. Если страхователь осуществляет свою деятельность по нескольким отраслям экономики, то он подлежит отнесению к той из них, которая имеет наиболее высокий класс профессионального риска.

Совокупность указанных фактов позволяет определять и устанавливать отраслевые страховые тарифы в процентах к начисленной оплате труда по всем основаниям (доходу) застрахованных, а в соответствующих случаях – к сумме вознаграждения по гражданско-правовому договору по группам отраслей экономики в соответствии с классами профессионального риска.

Анализ российской модели обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, которая основана на большом количестве нормативно-правовых актов, большом международном опыте, позволяет прийти к выводу, что она представляет собой хорошо организованную систему социального обеспечения и социальной защиты граждан. Важнейшие черты данного вида страхования – стабильность и гарантированность обеспечения по страхованию вне зависимости от состояния предприятия-работодателя. Таким образом, данный вид страхования является неотъемлемой частью системы охраны труда, составляющий институт трудовых правоотношений и обеспечивающий реализацию конституционных прав работающих граждан.

Система обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в России начала действовать с 6 января 2000 г., т.е. со дня официального опубликования Федерального закона от 22.01.2000 г № 10-ФЗ «О страховых тарифах на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний», но задолго до этого Фонд социального страхования РФ начал работу по подготовке к реализации нового вида страхования. После вступления в силу Закона о страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний на Фонд социального страхования РФ была возложена новая функция страховщика. В данной главе анализируется работа Фонда социального страхования РФ по подготовке и введению в действие обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Работа Фонда социального страхования РФ (далее – Фонд) по введению обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний началась в 1996 году после принятия распоряжения Правительства РФ от 18.07.1996 г. № 1149-р «Об утверждении плана подготовительной работы по введению системы обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве». Этим распоряжением Фонд был назначен ответственным за разработку проекта Федерального закона «О страховых тарифах на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

Для реализации программы обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний Фондом был принят ряд нормативных документов. Так, приказом Фонда от 09.09.1998 г. № 152 был утвержден порядок проведения его отделениями подготовительной работы по введению указанного вида страхования.

Организационно-подготовительная работа включала в себя:

- предварительную регистрацию и учет страхователей, обязанных уплачивать страховые взносы на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- предварительный учет лиц, которым должно быть назначено обеспечение;
- проведение на предприятиях проверок личных (учетных) дел лиц, получающих в соответствии с законодательством возмещение вреда в связи с несчастными случаями на производстве и профессиональными заболеваниями;
- подготовку работодателями – причинителями вреда полностью укомплектованных и готовых к приему-передаче личных (учетных) дел лиц, имеющих право на возмещение вреда. Необходимость такой работы была обусловлена тем, что после вступления в силу Федерального закона об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессио-

[3] См.: Там же.

[4] См.: Постановление Правительства РФ от 31.08.1999 г. №№ 975 «Об утверждении правил отнесения отраслей (подотраслей) экономики к классу профессионального риска» //СЗ РФ. 1999. №№ 36. Ст. 4408.

нальных заболеваний указанные дела в короткий период должны были быть переданы работодателями в исполнительные органы Фонда социального страхования РФ;

- формирование итоговых реестров лиц, имеющих право на обеспечение по новому виду социального страхования;

- определение сумм расходов на цели нового социального страхования по каждому потерпевшему, страхователю, филиалу и отделению Фонда социального страхования РФ.

Для проведения всей этой работы исполнительным органам Фонда были выделены дополнительные штаты и утверждены соответствующие расходы. Во всех отделения и филиалах Фонда были созданы специализированные отделы страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Наряду с организационно-подготовительной работой Фонд занимался профессиональной подготовкой руководителей и специалистов по вопросам обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. В 1998 – 1999 годах прошел ряд семинаров по подготовке и обучению специалистов особенностям нормативных правовых документов, относящихся к новой системе обязательного социального страхования и методам обеспечения ее функционирования.

К середине 2000 года региональные и центральные отраслевые отделения Фонда завершили регистрацию работодателей в качестве страхователей по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также прием личных (учетных) дел пострадавших. На 1 сентября 2000 года было зарегистрировано 1 657 334 страхователя. Незарегистрированными остались работодатели, которые не осуществляют хозяйственной деятельности, но не исключены из Единого государственного реестра юридических лиц. Исполнительными органами Фонда было также принято 424 967 личных (учетных) дел ранее пострадавших. Пострадавшим были назначены и осуществляются страховые выплаты, а также оплачиваются дополнительные расходы, связанные с повреждением здоровья.

Учитывая, что основная задача обязательного государственного страхования от несчастных случаев и профессиональных заболеваний заключается в создании экономической заинтересованности у работодателя, в улучшении работы по охране труда и технике безопасности, а у работника – в сохранении здоровья и работоспособности, в случае наступления страхового случая обе стороны должны быть заинтересованы в восстановлении трудоспособности работника. Фонд социального страхования РФ должен был:

- организовать сбор, регистрацию и обмен статистической информацией;

- ввести единые формы документации на всех этапах работы по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- проводить работу по улучшению взаимодействия исполнительных органов Фонда социального страхования РФ с работодателями и другими заинтересованными участниками при проведении экспертизы страховых случаев;

- проводить со страхователями работу, направленную на снижение производственного травматизма и профессиональных заболеваний за счет установления скидок и надбавок к страховым тарифам.

Особое внимание исполнительным органам Фонда было уделено и уделяется проверке достоверности представленных работодателем данных о фонде оплаты труда и видах деятельности за отчетный период, численном составе работающих, материалам о ликвидируемых организациях и организациях-банкротах.

В ходе подготовки к осуществлению страхования от несчастных случаев перед Фондом социального страхования встала проблема нехватки квалифицированных кадров по данному виду страхования. Вследствие того, что указанный вид социального страхования является новацией, кадры не успели подготовить. Необходимый опыт и знания сотрудники приобретали в ходе организационно-подготовительной работы по приему-передаче личных (учетных) дел пострадавших, но на первом этапе реализации нового вида страхования совершалось большое количество ошибок. Часть их была следствием малого обьема нормативно-правового материала, часть была обусловлена спецификой страхования от несчастных случаев. Для решения этого вопроса Фондом социального страхования РФ проводились курсы для руководителей исполнительных органов Фонда, для начальников и сотрудников отделов социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, что в конечном счете дало положительный результат. Страхование от несчастных случаев функционирует больше трех лет, и можно с уверенностью сказать, что квалификация сотрудников, работающих по этому виду социального страхования, является достаточно высокой для эффективной реализации поставленных задач.

Другой, не менее важной, проблемой является обеспечение законности со стороны работодателей, однако этот процесс усложнен из-за низкой правовой культуры общества.

Фонд социального страхования РФ – страховая организация, значит, что для признания несчастного случая страховым, необходимо наличие целого ряда правильно оформленных документов. По каждому несчастному случаю на производстве работодатель обязан произвести расследование. Для этого сразу же после несчастного случая создается комиссия в составе не менее трех человек, которая должна в течение трех дней осуществить его расследование. Если несчастный случай относится к разряду тяжелых, то этот срок увеличивается до пятнадцати дней. Работник имеет право требовать от работодателя проведения расследования несчастного случая на производстве в соответствии с законом, а в случае отказа – обратиться в суд. К сожалению, многие работодатели осуществляют расследование неграмотно, что, в свою очередь, может послужить причиной отказа исполнительным органом Фонда социального страхования РФ в признании несчастного случая страховым, а это влечет за собой отказ в страховых выплатах. Такая ситуация складывается из-за того, что работодатели не всегда осознают всей серьезности безусловного соблюдения правил страхования от несчастных случаев, порой считают, что их обязательства перед пострадавшим работником исчерпываются уплатой страховых взносов. В Трудовой кодекс Российской Федерации четко и подробно законодатель закрепил обязанность работодателя производить расследование несчастного случая на производстве и должным образом оформлять материалы расследования. Следует отметить, что исполнительными органами Фонда социального страхования РФ для оказания правовой помощи производится большое количество семинаров для рабо-

тодателей, на которых разъясняются их права и обязанности в связи с несчастным случаем на производстве или профессиональным заболеванием.

Кроме того, сотрудники Фонда социального страхования РФ постоянно ведут работу со страхователями и потерпевшими по вопросам страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Существенное значение для соблюдения законных прав и интересов сторон, процесса страхования имеет экспертиза несчастных случаев на производстве. Письмом Фонда социального страхования от 03.07.2001 № 02-18/07-4808 «О направлении методических рекомендаций о порядке назначения и проведения исполнительными органами Фонда социального страхования Российской Федерации экспертизы страхового случая» обязанность по проведению страховых несчастных случаев на производстве возложена на представителя страховщика (исполнительный орган Фонда социального страхования РФ). Это стало необходимым в связи с тем, что участились случаи фальсификации несчастных случаев на производстве. Экспертиза проводится на основании комплекта документов, подтверждающих факт нарушения здоровья застрахованного вследствие несчастного случая на производстве либо профессионального заболевания. При проведении экспертизы в первую очередь устанавливается наличие, форма и характер трудовых отношений между страхователем и застрахованным, так как основным отличительным признаком страхового случая является наличие трудового договора или гражданско-правового договора, в соответствии с которым работодатель обязуется уплачивать взносы страховщику. Кроме того, проверяется целый ряд сведений, подтверждающих наличие страхового случая (время, место, обстоятельства несчастного случая и др.). В случае недостаточной ясности и полноты, а также недостоверности сведений, содержащихся в документах, страховщик вправе проверять информацию в организациях любой организационно-правовой формы собственности, а также взаимодействовать с государственной инспекцией труда, учреждениями медико-социальной экспертизы и учреждениями здравоохранения.

Документы, подтверждающие факт наступления страхового случая, который влечет возникновение обязательств страховщика осуществлять обеспечение по страхованию, должны соответствовать требованиям ст. 229 и 230 ТК РФ о порядке расследования несчастных случаев на производстве и об оформлении материалов расследования и их учет. Это прежде всего утвержденный работодателем акт о несчастном случае на производстве или утвержденный главным врачом центра санитарно-эпидемиологического надзора акт о случае профессионального заболевания и заключение представителя страховщика с выводом, что несчастный случай на производстве признан страховым. Перечень документов, представляемых страхователем (работодателем) в Фонд для назначения выплат, обусловлен ст. 15 (пунктом 4) Закона.

Страхование от несчастных случаев представляет собой особую форму страхования гражданской ответственности за причинение вреда. В соответствии с этой формой страхования страхуется риск ответственности страхователя, на которого может быть возложена ответственность за причинение вреда жизни и здоровью третьих лиц. Поскольку ответственность за причинение вреда от несчастного случая на производстве и профессионального заболевания застрахована в силу того, что это страхование по закону обязательное, застрахованный вправе предъявить непосредственно страховщику требования о возмещении вреда. Граждане обращаются непосредственно в исполнительный орган Фонда социального страхования РФ с требованиями о возмещении вреда. Для реализации их права сотрудниками отдела страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний проводится большая работа со страхователями – причинителями вреда по сбору необходимых для назначения выплат документов. Зачастую данные документы приходится восстанавливать, так как оригиналы не сохраняются после последствия несчастного случая или профессионального заболевания, поэтому процесс воссоздания картины несчастного случая или профессионального заболевания очень сильно затягивается. Это приводит к тому, что в течение долгого времени пострадавший от несчастного случая на производстве или профессионального заболевания не получает положенного ему возмещения вреда, причиненного здоровью, при исполнении трудовых обязанностей.

Важнейшей задачей Фонда, безусловно, является своевременная полная выплата застрахованным страхового обеспечения на основе скоординированной работы страховщика и страхователя в удовлетворении законных прав и интересов застрахованного.

Закон устанавливает, что назначение обеспечения по страхованию осуществляется страховщиком на основании заявления застрахованного, его доверенного лица или лица, имеющего право на получение страховых выплат, на получение страхового обеспечения по страхованию. Днем обращения за обеспечением по страхованию считается день подачи страховщику заявления на получение страхового обеспечения, а при направлении такового заявления по почте – дата его отправления. Обращение с заявлением может быть сделано независимо от срока давности страхового случая. Для назначения страхового обеспечения страховщику требуется представить документы (или из заверенные копии). Конкретный перечень документов из числа указанных в законе для каждого страхового случая определяет страховщик.

Сбор и представление документов лежит на обязанности страхователя (работодателя), который обязан своими силами и средствами за свой счет собирать и представлять страховщику в установленные им сроки комплект документов и иные сведения для осуществления выплат.

Решение о назначении или об отказе в назначении страховых выплат принимается страховщиком не позднее 10 дней, а в случае смерти застрахованного – не позднее 2 дней со дня поступления заявления на получение обеспечения по страхованию и всех необходимых документов (их заверенных копий) по определенному им перечню. Задержка страховщиком принятия в установленный срок решения о назначении или отказе в назначении страховых выплат рассматривается как отказ в назначении страховых выплат.

В этом случае застрахованный (работник) вправе обратиться за зашитой своих прав и интересов в суд.

Для развития системы органов Фонда обязательного социального страхования заслуживает внимания анализ деятельности этих органов в г. Москве.

Основной структурной единицей Государственного социального страхования города Москвы является территориальное Московское региональное отделение Фонда социального страхования РФ (МРО ФСС РФ), которое включают в себя 39 филиалов, в каждом из которых функционирует отдел страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. Численность сотрудников данных отделов зависит от количества личных (учет-

ных) дел пострадавших, которое в разных филиалах колеблется от 200 до 900 дел.

Основные вопросы по новому виду страхования возникли при организации его расходной (выплатной) части. Было признано целесообразным проводить работу по организации выплатной части данного вида страхования на уровне филиалов.

На уровне регионального отделения решаются следующие вопросы: финансирование филиалов для обеспечения страховых выплат, контроль за назначением и осуществлением выплат, экспертиза заключений медико- социальной экспертизы на предмет нуждаемости в дополнительных видах помощи и проведении реабилитационных мероприятий, заключение договоров и обеспечение путевками на санаторно-курортное лечение по заявкам филиалов, участие в судебных делах по возмещению вреда, участие в расследовании несчастных случаев на производстве, разработка информационных и методических материалов для филиалов, рассмотрение индивидуальных дел и обращений граждан.

Территориальная модель организации социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний позволяет реализовать одно из главных его преимуществ – приблизить страховщика к застрахованному (потерпевшему). В новом виде страхования, учитывая его особую социальную направленность – защиту интересов граждан, потерявших здоровье на производстве, инвалидов труда, такой подход дает возможность оперативно решать вопросы и обращения граждан на местах, контактировать с районными органами исполнительной власти, медико-социальной экспертизы, санитарно-эпидемиологического надзора, работодателями.

В процессе реализации обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве была налажена работы с различными организациями и предприятиями. Так, для эффективной реализации права граждан на дополнительные виды помощи был заключен целый ряд договоров с предприятиями – производителями приспособлений, необходимых потерпевшим от несчастных случаев на работе и в быту. Кроме того, для эффективной борьбы со злостными неплательщиками взносов был заключен договор о передаче информации с налоговой полицией.

На специалистов филиалов по обслуживанию получателей выплат возлагаются следующие основные обязанности:

- принимать и рассматривать документы, являющиеся основанием для назначения выплат по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- формировать личное (учетное) дело застрахованного, осуществлять учет и хранение дел в соответствии с правилами, утвержденными приказом Фонда социального страхования РФ от 02.07.1999 г. № 102;
- производить расчет сумм ежемесячных, единовременных выплат и дополнительных расходов;
- определять, исходя из показаний учреждений медико-социальной экспертизы, виды дополнительных расходов, связанных с повреждением здоровья застрахованного, на его профессиональную, социальную и медицинскую реабилитацию, оформлять документы для оплаты указанных расходов;
- рассматривать и готовить ответы на заявления и жалобы застрахованных, при обращении граждан в судебные органы, готовить необходимые данные для юристов регионального отделения;
- готовить и представлять в региональное отделение, в установленные сроки, необходимую информацию и отчетные данные, обеспечивать конфиденциальность полученных в результате своей деятельности сведений о застрахованных и лицах, имеющих право на получение страховых выплат;
- взаимодействовать с представителями Государственной инспекции труда, органами исполнительной власти, учреждениями медико-социальной экспертизы, со страхователями по вопросам назначения страховых выплат.

Признано целесообразным не делить указанные функции между отдельными специалистами, а возлагать их все на одного и того же специалиста. Это обеспечивает повышение ответственности и качество подготавливаемых материалов, снижает вероятность ошибок, а также позволяет дифференцировать нагрузку специалистов в зависимости от стажа, опыта работы и занимаемой должности. В среднем нагрузка на одного специалиста в филиалах составляет от 100 до 120 дел. Кроме того, такая структура позволяет обеспечить замену специалистов по обслуживанию пострадавших (на период их болезни, отпуска) другими специалистами филиала.

Двухуровневая структура управления страхованием от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (региональное отделение – территориальный филиал) позволяет осуществлять контроль за назначением и прохождением страховых выплат, за финансовой отчетностью.

Одновременно данная структура обеспечивает четкую управляемость и стабильность системы.

Фондом социального страхования РФ г. Москвы была проведена большая работа по введению в действие обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. Была подготовлена большая нормативно-правовая база нового вида страхования, основу которой составили постановления, приказы, письма Фонда, была закончена процедура приема-передачи личных (учетных) дел потерпевших, т.е. был проведен большой комплекс мероприятий со страхователями и пострадавшими от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний по обеспечению деятельности Фонда и обеспечению прав и интересов застрахованных.

Изучение действия Федерального закона «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» свидетельствует об эффективной социальной зашите интересов застрахованных и экономической заинтересованности субъектов страхования в снижении профессионального риска, т.е. в улучшении условий и охраны труда на производстве, снижении травматизма и профессиональной заболеваемости.

УЧЕТ ПРЕМИЙ ПРИ РАСЧЕТЕ СРЕДНЕГО ЗАРАБОТКА

В. Д. Глушко, правовой инспектор труда территориального комитета профсоюза Тульского отделения Московской железной дороги

- ☑ **ПРАКТИЧЕСКИЕ ВОПРОСЫ**
- ☑ **ПРИМЕРЫ РАСЧЕТА**
- ☑ **ВЫВОДЫ И ПРЕДЛОЖЕНИЯ**

Порядок учета премий и вознаграждений при исчислении среднего заработка изложен в пункте 14 Положения об особенностях исчисления средней заработной платы, утвержденного постановлением Правительства РФ от 11.04.2003 г. № 213 (далее – Положение).

Трудности возникают в случаях, когда время, приходящееся на расчетный период, отработано не полностью или из него исключалось время в соответствии с пунктом 4 Положения.

Приведем выдержку из пункта 14 Положения: «В случае если время, приходящееся на расчетный период, отработано не полностью или из него исключалось время в соответствии с пунктом 4 настоящего Положения, премии и вознаграждения учитываются пропорционально времени, отработанному за расчетный период (за исключением ежемесячных премий, выплачиваемых вместе с заработной платой за данный месяц).

Если работник проработал в организации неполный рабочий период, за который начисляются премии и вознаграждения, и они были начислены пропорционально отработанному времени, они учитываются при определении среднего заработка исходя из фактически начисленных сумм в порядке, установленном настоящим пунктом».

Если премии выплачиваются в тот же месяц, что и заработная плата, то они начислены пропорционально проработанному времени и еще раз эти премии делить пропорционально отработанному времени никому в голову не придет. Но, как правило, ежемесячные премии начисляются и выплачиваются в следующем месяце, т. е. в первый месяц расчетного периода попадает одна «чужая» премия, при этом она может быть начислена за полный или не полный месяц работы, предшествующий расчетному периоду или ее вообще может не быть. В свою очередь, в расчетном периоде могут быть месяцы как полностью, так и не полностью отработанные. Возникает вопрос, что делать с «чужой» премией, учитывать ее или не учитывать, а если учитывать, то как?

Отметим, что все остальные ежемесячные премии, хотя и выплачены месяцем позже, но они начислены пропорционально отработанному времени и выплачены в расчетном периоде.

Премия же за последний месяц расчетного периода не начислена и не выплачена, при этом месяц может также быть полностью или не полностью отработанным.

Итак, мы имеем «чужую» премию, выплаченную в первом месяце расчетного периода, и время, отработанное в последнем месяце расчетного периода, премия за которое еще не начислена и не выплачена. Можно ли использовать «чужую» премию для учета ее за последний месяц расчетного периода? Считаем это возможным, для чего нужно определить среднюю премию, приходящуюся на рабочий час (день) месяца, за который начислена премия, и умножить на отработанное время в последнем месяце расчетного периода.

Лучшим вариантом, по нашему мнению, «чужую» премию не учитывать, а рассчитать среднюю премию, приходящуюся на рабочий час (день) расчетного периода без последнего месяца по начисленной и выплаченной сумме премий за этот период, умноженной на отработанное время в последнем месяце расчетного периода.

Как исчисляется сегодня средняя зарплата? Приведу пример расчета средней заработной платы, выполненный бухгалтером-расчетчиком по компьютерной программе, разработанной на основании Положения.

Для краткости принят 3-месячный расчетный период.

В декабре работник был направлен в командировку. Исходные данные для расчета сведены в таблицу, при этом премии выплачиваются месяцем позже, т. е. премия, выплаченная в сентябре, начислена за работу в августе и т. д.

Расчетный период	Зарплата (руб.)	Премия (руб.)	Фактич. время (час)	Время для расчета	Месячная норма (час)
Сентябрь	1505	1370	52	52	151
Октябрь	5928	1299	152	152	152
Ноябрь	5996	4807	180	176	176
Итого	13429	7476	384	380	479

Дополнительная справка: в августе отработано 48 часов, в декабре выплачена премия за ноябрь – 4839 руб.

Бухгалтер следующим образом рассчитал премию для определения среднего заработка:

7476 : 479 х 380 = 5930,85 руб.

Здесь возникают два вопроса:

1. Почему премия, начисленная пропорционально отработанному времени, делится на 3-месячную норму часов 479?

2. Почему среднечасовая премия умножается на 380 часов, а не на 384 отработанных часа? Считаем эти действия неправомерными.

Средний часовой заработок при этом составляет:

(13429 + 5930,850) : 384 = 50,41 руб./час.

Рассмотрим, каков был бы средний заработок при условии выплаты премий вместе с заработной платой за данный месяц.

Расчетный период	Зарплата (руб.)	Премия (руб.)	Фактич. время (час)	Время для расчета	Месячная норма (час)
Сентябрь	1505	1299	52	52	151
Октябрь	5928	4807	152	152	152
Ноябрь	5996	4839	180	180	176
Итого	13429	10945	384	384	479

При этом среднечасовой заработок составит:

(13429 + 10945) : 384 = 63,47 руб. Будем считать это базой.

Фактически начисленная бухгалтером и выплаченная средняя зарплата составляет 79,4 % от базы.

Выполним расчет среднего заработка с использованием чужой премии для определения премии в последнем месяце расчетного периода.

В нашем примере премия за ноябрь составит:

1370 : 48 х 180 = 5137,5 руб.

Сумма премий за расчетный период составит:

1299 + 4807 + 5137,5 = 11243,5 руб.

Среднечасовой заработок составит:

(13429 + 11243,5) : 384 = 64,25 руб. Это 101,2% от базы – 63,47 руб.

Выполним расчет среднего заработка с использованием среднечасовой премии за расчетный период без «чужой» премии.

Среднечасовая премия составит:

(1299 + 4807) : (52 + 152) = 29, 93 руб.

Премия за ноябрь составит: 29,93 х 180 = 5387,4 руб.

Сумма премий за расчетный период составит:

1299 + 4807 + 5387,4 = 11493,4 руб.

Среднечасовой заработок составит:

(12429 + 11493,4): 384 = 64,9 руб. Это 102,2 % от базы.

Повторюсь, здесь речь идет о ежемесячных премиях.

Единовременные премии или вознаграждения должны учитываться пропорционально отработанному времени в расчетном периоде.

ВЫВОДЫ И ПРЕДЛОЖЕНИЯ:

1. Пункт 14 Положения об особенностях порядка исчисления средней заработной платы в части, касающейся учета ежемесячных премий при не полностью отработанном времени в расчетном периоде, требует редакционной доработки с целью исключения повторного деления премий начисленных и выплаченных в расчетном периоде пропорционально отработанному времени.

2. Компьютерные программы по расчету средней заработной платы должны быть переработаны с учетом изложенного выше.

3. Расчеты средней заработной платы, выполненные для случаев, когда время, приходящееся на расчетный период, отработано не полностью или из него исключалось время в соответствии с пунктом 4 Положения, должны быть пересчитаны, так как средняя зарплата при этом заведомо занижена.

4. Возможный вариант предпоследнего абзаца пункта 14 Положения:

«В случае если время, приходящееся на расчетный период, отработано полностью или из него исключалось время в соответствии с пунктом 4 настоящего Положения, премии и вознаграждения учитываются при определении среднего заработка пропорционально времени, отработанному в расчетном периоде (за исключением ежемесячных премий начисленных и выплаченных за месяцы расчетного периода)».

5. Последний абзац пункта 14 исключить за ненадобностью.

ЛЬГОТЫ, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ, ПРЕДОСТАВЛЯЕМЫЕ РАБОТНИКАМ С СЕМЕЙНЫМИ ОБЯЗАННОСТЯМИ И ОПЕКУНАМ (ПОПЕЧИТЕЛЯМ) НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ В РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

Т.М. Москвичева, аспирантка кафедры «Трудовое и предпринимательское право» юридического факультета Ростовского государственного университета

- ☑ **ТРУД ЖЕНЩИН В НОЧНОЕ ВРЕМЯ**
- ☑ **МЕЖДУНАРОДНЫЕ НОРМЫ**
- ☑ **ПОЛОЖЕНИЯ НОВОГО ТРУДОВОГО КОДЕКСА**
- ☑ **КТО ИМЕЕТ ПРАВО НА ЛЬГОТЫ?**
- ☑ **ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ЛИЦ, РАБОТАЮЩИХ ВАХТОВЫМ МЕТОДОМ**
- ☑ **НЕПОЛНОЕ РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ**
- ☑ **ГИБКИЙ ГРАФИК**
- ☑ **ТРУД НАДОМНИКОВ**

Традиционно в Российском трудовом законодательстве предусмотрены льготы, гарантии и компенсации, предоставляемые работающим женщинам и мужчинам в связи с осуществлением ими функции воспроизводства, воспитательной функции и функции ухода за нуждающимися в этом членами семьи.

Положения нового Трудового кодекса отличаются от аналогичных норм, содержавшихся в КЗоТе как в первоначальных его редакциях, так и в последующих. Насколько правомерны сделанные правки? Какова мотивировка законодателя при внесении изменений? От этого во многом зависит дальнейшая юридическая судьба рассматриваемых норм.

В советские времена предметом особой гордости нашей страны являлось то, что 91 % женщин детородного возраста наравне с мужчинами были заняты в общественном производстве. Продолжительность рабочей недели женщины, включая домашнюю работу, составляла 70-80 часов. В литературе подчеркивалась тревожная тенденция: на воспитание детей матери тратили меньше, чем на уход за ними – в неделю в среднем не более 2,5 часов[1].

Представляется, что при распределении рассматриваемых в настоящей статье льгот, гарантий и компенсаций между работниками разного пола следует учитывать следующие моменты.

Во-первых, содержание норм международных правовых актов.

Во-вторых, современные социокультурные условия, в которых правовые нормы будут реализовываться.

Исследователями различных отраслей научного знания (социологии, психологии, культурологи) указывается на изменение самой модели семьи[2]. Происходит все большее углубление различий между традиционной патриархальной семьей и семьей нового типа. Модификация понятия отцовства в литературе объясняется тем, что «функции отца по материальному обеспечению ребенка в значительной степени берут на себя различные государственные учреждения». Изменению внутрисемейных отношений «содействует сокращение численности семьи, что приводит к переоценке значимости матери, ее исключительности»[3]. Существует и вторая точка зрения на проблему отцовства, согласно которой «социальный институт отцовства укрепляется за счет ос-

[1] *Титаренко В. Я.* Семья в формировании личности. – М., 1987. С. 322.

[2] См., например, *Ощепкова А. П.* Некоторые тенденции развития современной семьи //Семья: XXI век. Проблемы формирования региональной семейной политики (из опыта работы Томской области). – Томск., 2001. С. 35; *Ганчев А. И.* Статус и роль мужчины в традиционной болгарской семье во второй половине XX века, *Семенова Л. Э.* Воспитание мужчины как будущего родителя: состояние проблемы в современной России; Мотков О. И. Мужское и женское: иллюзорность традиционных представлений о психологическом облике //«Мужское» в традиционном и современном обществе. – М., 2003.

[3] Эволюция семьи в современном обществе. С. 36.

воения новых функций, которые ранее входили в круг обязанности матери. Это проявляется в психологическом и эмоциональном «участии» в беременности, присутствии при родах, включении в кормление, лечение, игру и воспитание ребенка»[4]. Наконец, третья позиция, которая представляется отражающей реальное положение вещей, признает «сосуществование двух тенденций: с одной стороны, происходит ослабление роли и влияния отца (скрытая безотцовщина, рост числа неполных и материнских семей); с другой стороны, имеет место переориентация жизненных ролей мужчины и женщины, изменение социокультурных стереотипов маскулинности и феминности, которые задаются сменой культурной парадигмы в современных условиях»[5].

И, в-третьих, нами ставится задача учесть биологические детерминанты человеческого поведения, в том числе те особенности физиологии полов, которые с неизбежностью предопределяют выполнение отдельных функций именно матерью.

К сожалению, то, каким образом были пересмотрены в Трудовом кодексе нормы, регламентирующие вопросы рабочего времени и времени отдыха работников с семейными обязанностями, больше напоминает капитально-косметический ремонт, чем результат последовательной деятельности законодателя.

Регулирование рабочего времени женщины имеет особое значение, поскольку от правильности его распределения, от выбора наиболее благоприятного режима с учетом физиологических особенностей женщины зависит здоровье женского организма, его нормальное функционирование. Труд работников с семейными обязанностями, опекунов (попечителей) несовершеннолетних также должен быть организован настолько рационально, чтобы позволял сочетать производственную нагрузку с воспитанием детей и уходом за нуждающимися в этом, по состоянию здоровья или по возрасту, членами семьи. Именно с этими обстоятельствами законодатель связывает предоставление указанным категориям работников льгот, гарантий и компенсаций.

Адаптация трудового законодательства к рыночным отношениям повлекла отказ от включения в Трудовой кодекс нормы о том, что «привлечение женщин к работам в ночное время не допускается, за исключением тех отраслей народного хозяйства, где это вызывается особой необходимостью и разрешается в качестве временной меры (ст. 161 КЗоТ)». Ночным считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра (ст. 96 Трудового кодекса). Между тем, как показывают исследования ученых-физиологов, работа в ночное время менее естественна и благоприятна для здоровья, чем дневная работа, поскольку она требует от организма активной деятельности в тот момент, когда физиологические функции, особенно вегетативные, значительно ниже дневного уровня. При работе в ночное время утомление наступает быстрее, снижается точность, выработка понижается. Такой труд требует перестройки жизненных ритмов (не только социальных, но и биологических), а это особенно пагубно отражается на процессах в женском организме, связанных с репродуктивной способностью[6].

Безусловно, то обстоятельство, что дети остаются без родительского присмотра, не лучшим образом сказывается на их воспитании. Норма статьи 161 КЗоТ не менялась с 1922 г., когда она в таком виде была введена. Ночной труд как временная мера действовала ровно 80 лет. Да, действительно статья не содержала критериев для определения того, в каких отраслях ночной труд женщин вызывается особой необходимостью и не предусматривала издание какого-либо нормативно-правового акта по этому вопросу. Как следствие, данная норма носила рекомендательный характер, а ее исполнение зависело от целого ряда обстоятельств конкретного этапа развития экономики. Еще в 1963 г. постановлением Госкомтруда и ВЦСПС был одобрен для предприятий текстильной промышленности режим рабочего времени, направленный на сокращение ночных смен. Также в 70-е гг. XX века составлялись и выполнялись специальные планы постепенного вывода женщин из ночных смен, и к концу 80-х гг. был значительно сокращен ночной женский труд. Для женщин-водителей автомобилей при суммированном рабочем времени в графиках сменности не должна была предусматриваться работа в ночное время (п. 10 Положения о рабочем времени и времени отдыха водителей автомобилей, утв. Постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 16.08.1977 г.). На сегодняшний день последняя из упомянутых норм утратила свое законодательное подкрепление.

Представляется, что проблеме ограничения женского труда на ночных работах должно быть уделено особое внимание. Замалчивание законодателем данного вопроса фактически развязывает руки предпринимателю, стремящемуся к получению сверхприбыли, при определении режима работы наемных работников. И результаты не заставляют себя долго ждать. За последние пару лет значительно увеличилось число организаций (в основном предприятий торговли, общественного питания, досугово-развлекательной сферы), с круглосуточным или преимущественно ночным режимом работы.

Было бы не лишним подойти к решению проблемы использования ночного труда с учетом мирового опыта. МОТ всегда уделяла большое внимание этому наболевшему вопросу. Статистика утверждает, что только в промышленно развитых странах каждый десятый работник трудится ночью. В июле 1989 г. проблемы ночного труда дебатировались в Комиссии по научному труду на 76-й сессии Генеральной конференции МОТ. Было выражено мнение о том, что необходимо по возможности сужать область применения ночного труда, а там, где не обойтись без него, устанавливать нормы, которые бы сводили к минимуму негативные последствия ночного труда (транспорт, медицина, непрерывные производства). Россия не ратифицировала Конвенцию МОТ № 89 «О ночном труде женщин» 1948 г., которая, однако, предусматривает, что «все женщины, независимо от возраста не используются на работах в ночное время на государственных или частных промышленных предприятиях или в любых их филиалах, за исключением предприятий, на которых заняты лишь члены одной семьи. Эти положения не применяются в случае действия непреодолимой силы или когда работа связана с сырьем или материалами, подтвержденными быстрой порче, и когда такой ночной труд необходим во избежание их несомненной порчи. Конвенция не распространяется на женщин, занимающих ответственные посты административного или технического характера, а также на женщин, работающих в системе здравоохранения и обеспечения, которые обычно не занимаются физическим трудом». Развивая положения данной Конвенции, Конвенция № 171 «О ночном труде» 1990 г., также не

---

[4] *Рюриков Ю. Б.* По закону Тезея //Новый мир. – 1986. – № 7. – С. 197.
[5] *Рамих В. А.* Материнство как социокультурный феномен. Дисс. на соиск. уч. степ. доктора философских наук. Ростов-на-Дону, 1997. – С. 163.
[6] Руководство по физиологии труда /Под ред. Золиной З. М., Измерова Н. Ф. – М., 1983. – С. 278, 488.

ратифицированная РФ, обязывает работодателей принимать меры (перевод на работу в дневное время, предоставление пособий по социальному обеспечению, продление отпуска по беременности и родам и др.), обеспечивающие наличие альтернативной ночному труду работы для трудящихся женщин, которые в противном случае были бы вынуждены выполнять работу в ночное время (надо понимать, на тех работах, на которых в порядке исключения разрешается применять ночной женский труд, в т. ч. с учетом Конвенции № 89). Такая альтернатива предоставляется женщине до и после рождения ребенка в течение периода продолжительностью 16 недель, из которых не менее 8 недель должны предшествовать предполагаемой дате рождения ребенка (врачебная ошибка не учитывается), а также в течение дополнительных периодов (во время беременности и после рождения ребенка), когда это по медицинскому свидетельству необходимо для здоровья матери и ребенка.

По коллективным договорам и социально-партнерским соглашениям также может ограничиваться ночной женский труд, но в последние годы этот пункт встречается редко.

Труд женщин в период их активного материнства (т. е. во время беременности, ухода за детьми в возрасте до трех лет) законодателем взят под повышенную охрану.

В свое время Л. Ю. Бугров высказал правомерное суждение о том, что «традиционные запреты на выполнение определенных работ в современных условиях целесообразно пересмотреть заново с учетом актуальных обстоятельств, обдумав разницу между дифференциацией правового регулирования трудовых отношений с участием определенных субъектов и неправовой дискриминацией их труда».

КЗоТ РФ запрещал привлекать к работам в ночное время беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет. В соответствии с федеральным законом от 30 апреля 1999 года, законодатель включил в льготную категорию лиц, привлечение к ночной работе которых стало возможным только с их согласия, мужчин, имеющих детей в возрасте до трех лет, и работников, осуществляющих уход за больными членами их семей.

Трудовой кодекс оставил запрет ночных работ лишь в отношении беременных женщин. Повторил новый Кодекс и норму об ограничении ночных работ для работников, ухаживающих за больными членами их семей, для работников, имеющих детей-инвалидов или инвалидов с детства до достижения ими возраста восемнадцати лет. В категорию работников, привлечение к ночным работам которых поставлено в зависимость от их согласия, перешли женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет. К этой же группе отнесены матери и отцы, воспитывающие без супруга детей в возрасте до пяти лет, названными льготами пользуются опекуны детей указанного возраста.

Трудовой кодекс впервые прямо оговорил письменную форму согласия работника на привлечение к ночным работам. Такое требование закона окончательно опровергло мнение о возможности выражения работником согласия на отдельные виды работ в устной форме или путем конклюдентных действий.

Отметим также, что ныне действующий Кодекс добавил два дополнительных требования, обусловливающих возможность привлечения к ночной работе работников, возможность ночных работ для которых ограничена. Это, во-первых, отсутствие запрета в связи с состоянием их здоровья в соответствии с медицинским заключением, и, во-вторых, ознакомление работников в письменной форме со своим правом отказаться от работы в ночное время. Последнее из названных положений призвано гарантировать добровольность привлечения к ночным работам.

Кроме того, закон не связывает запрещение или ограничение ночных работ для указанных категорий работников с выполнением этих работ в течение всего рабочего дня, поэтому отказ от работы в ночное время не может рассматриваться как нарушение трудовой дисциплины и в том случае, когда на ночное время приходится только часть рабочей смены (п. 8 постановления Пленума Верховного Суда РСФСР № 6).

Новый Трудовой кодекс не предусмотрел каких-либо льгот по привлечению к ночным, сверхурочным работам, направлению в командировки работников, имеющих детей в возрасте от трех до четырнадцати лет, ограничения труда которых были оговорены в последних редакциях КЗоТа.

Отметим, что КЗоТ РФ в соответствии с редакцией статьи 163, введенной Федеральным законом от 30 апреля 1999 года № 74-ФЗ, получалось, что льготы, связанные с наличием детей определенного возраста, дублировались. Например, к ночным работам без их на то согласия нельзя было привлекать обоих родителей, допустим, десятилетнего ребенка.

В то же время, привлечение к дежурствам отца, имеющего ребенка в возрасте до 12 лет, не допускается лишь в случае, если он воспитывает ребенка без матери (ст. 172-1), предоставление четырех оплачиваемых дней в месяц одному из работающих родителей ребенка-инвалида (ст. 163-1 КЗоТ РФ) осуществляется при условии предоставления справки с места работы второго о том, что им все четыре дня еще не использованы, отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет предоставляется только одному члену семьи (ст. 167 КЗоТ). В Комментариях КЗоТ РФ (М. 1999 г.) под редакцией К. Н. Гусова отмечено по этому поводу, что в соответствии со статьей 163 в новой редакции создается ситуация, в которой всех молодых мужчин до 40 лет нельзя привлекать без их согласия к сверхурочной работе или командировкам, если у них есть дети до 14-летнего возраста. Здесь законодатель допустил пробел[7].

С сожалением приходится констатировать, что при разработке Трудового кодекса не были учтены положения Конвенции № 156 «О равном обращении и равных возможностях для трудящихся мужчин и женщин: трудящихся с семейными обязанностями», ратифицированной Российской Федерацией 11.02.1998 г. Законодатель, по сути, вернулся к тем нормам, которые существовали до их пересмотра в связи с ратификацией названной Конвенции и принятия Федерального закона от 30 апреля 1999 года № 84-ФЗ. Практически все льготные ограничения ночных, сверхурочных работ и направления в командировки вновь закреплены за матерями, и лишь при их отсутствии, за отцами, воспитывающими детей без матери (статья 264 ТК РФ).

Представляется, что направление в командировки, привлечение к ночным и сверхурочным работам одного из родителей, имеющего ребенка в возрасте до трех лет, должно быть увязано с пребыванием ребенка под присмотром второго родителя, поскольку именно этой необходимостью обусловливается предоставление данной льготы. Можно предусмотреть, например, такую оговорку: «…если на данный период времени ребенок лишается присмотра или ухода обоих родителей». Но право на выбор того, кем из родителей будет использована названная льгота, должно

[7] Такое же мнение высказывает Корняк В. Б. в ст. «Круглый стол: трудящиеся с семейными обязанностями» //«Государство и право». – 1994. – № 11. – С. 44.

быть предоставлено самим работникам, что будет соответствовать международно-правовым стандартам.

Определенные изменения коснулись и регулирования направления в командировки, привлечения к сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни работников с семейными обязанностями, за исключением беременных женщин, применение труда которых на вышеперечисленных работах как и прежде запрещено.

По тому же принципу, который использован при регулировании ночных работ, Трудовой кодекс повторил норму об ограничении направления в командировки, привлечения к сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни работников, ухаживающих за больными членами их семей, для работников, имеющих детей-инвалидов или инвалидов с детства до достижения ими возраста восемнадцати лет.

Следует подчеркнуть, что закон не оговаривает, что названная гарантия распространяется лишь на одного из родителей детей-инвалидов или инвалидов с детства до достижения ими возраста восемнадцати лет или одного члена семьи, ухаживающего за больными членами их семей. Поэтому представляется, что оба родителя и, соответственно, каждый из работающих членов семьи, осуществляющих уход за больным членом семьи, имеет право на использование гарантий, закрепленных статьей 259 Трудового кодекса.

В категорию работников, направление в командировки, привлечение к сверхурочным работам, работам в выходные и нерабочие праздничные дни которых поставлено в зависимость от их согласия, перешли женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет.

Представляется, что было бы вполне логично предоставить льготу по ограничению указанных работ, как в случае с ночными, родителям, воспитывающим без супруга детей в возрасте до пяти лет. Однако законодатель не был настолько последовательным. Отметим, что такой подход мог стать всего лишь результатом невнимательности редакторов Трудового кодекса. Такое предположение основывается на проведенном сравнении перечней льготных категорий работников, приведенных в разных статьях Кодекса. Так, при сравнении части 5 статьи 96 и части 2 статьи 259 Кодекса, замечаем, что в статье 259 среди льготников по ночным работам, при полном дублировании остальных категорий забывают о родителях, воспитывающих ребенка без супруга. При сравнении части 4 статьи 99 и части 2 статьи 259 Кодекса видно, что в статье 99 среди льготников по сверхурочным работам, при перечислении всех остальных категорий работников, не указаны работники, имеющие детей-инвалидов или инвалидов с детства до достижения ими возраста восемнадцати лет. Указанное несоответствие в статьях разных частей Кодекса вполне устранимо при внимательном изучении названных положений. Однако, к сожалению, на практике нормы, находящиеся в разных статьях Кодекса, не являются предметом досконального анализа кадровиков, что может привести к ошибкам в правоприменении.

В научной литературе было высказано резко негативное отношение к тому, что законодатель допустил наемный женский труд за пределами нормальной продолжительности рабочего времени по соглашению сторон трудового договора[8]. Названные нормы рассматриваются исследователями как «антиконституционные, противоречащие требованиям части 5 статьи 37 Конституции РФ и статьи 91 Трудового кодекса РФ, где установлена юридическая гарантия нормальной продолжительности рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю». Государство признается «не отражающим интересы всего гражданского общества, а поддерживающим интересы узкой части населения России – работодателей». Такая позиция отражает отношение к произошедшим изменениям в законодательстве определенной части работников. Вполне возможно, что возрастет количество дел, рассматриваемых судами в связи с применением работодателем сверхурочных работ, а также обращений в Конституционный суд Российской Федерации.

Необходимость предоставления работающим по найму родителям возможности самостоятельного определения того, кем будет использована названная льгота, может быть научно обоснована представителями социологических, психологических и культурологических дисциплин. Исследования показывают, что «некомпетентный», часто невнимательный родитель-мужчина, на самом деле очень важен. Дети, выросшие без отцов, часто имеют пониженный уровень притязаний, у них выше уровень тревожности и чаще встречаются невротические симптомы[9]. Тенденции, существующие в современных семьях и обществе России и США, во многом схожи. Как отмечает М. Лернер, «занятый на производстве или на службе, американский отец не имеет возможности руководить семьей, как того требуют патриархальные отношения. Американская мать не только распоряжается семейными расходами и решает, что покупать, она также читает книги и журналы и изучает тайны детской психологии; таким образом, именно она становится для детей воспитателем, авторитетом и цензором»[10]. Снижение отцовского авторитета и рост материнского влияния отмечается не только в Европе, но и в традиционной Японии[11].

С другой стороны, как справедливо отмечает В. А. - Рамих, «самореализация современной женщины, кроме материнства, имеет много других проявлений – профессиональные достижения, социальная независимость, самостоятельно достигнутое общественное положение. Идеалы мужественности и женственности сегодня как никогда противоречивы: традиционные черты в них переплетаются с современными, они значительно полнее, чем раньше, учитывают многообразие индивидуальных вариаций. Общая тенденция развития в этой области заключается в ослаблении былой поляризации половых ролей и связанных с ними социокультурных стереотипов. В этих условиях социальные роли мужчины и женщины перестают казаться полярными, взаимоисключающими, открывается возможность разнообразных индивидуальных сочетаний, в том числе и в плане родительских функций»[12].

Императивный запрет на привлечение к работам в ночное время, к сверхурочным работам и работам в выходные дни, нерабочие праздничные дни и направление в командировки беременных женщин означает, что привлечение к указанным работам не допускается не только по инициативе администрации, но и по просьбе самой женщины. Учитывая, что привлечение беременной женщины к работе в ночное время, к сверхурочным, к работам в

[8] *Власов А., Городов А.* Особенности регулирования труда женщин //Ваше право: документ. –2002. – №№ 13. – С. 7.
[9] *Рамих В. А.* Материнство как социокультурный феномен. Дисс. на соиск. уч. степ. доктора философских наук. Ростов-на-Дону, 1997. – С. 163.
[10] *Лернер М.* Развитие цивилизации в Америке. Образ жизни и мыслей в Соединенных Штатах сегодня. Пер. с анг. М., 1992. Т. 2. С. 20, 22.
[11] *Латышев И. А.* Семейная жизнь японцев. М., 1985. С. 136.
[12] *Рамих В. А.* Материнство как социокультурный феномен. Дисс. на соиск. уч. степ. доктора философских наук. Ростов-на-Дону, 1997. – С. 167.

выходные, нерабочие праздничные дни и направление в командировки не допускаются, отказ ее от такой работы не может рассматриваться как нарушение трудовой дисциплины, независимо от характера трудовых обязанностей (например, выполнение трудовых функций вне места постоянной работы и т. п.).

Но, несмотря на запрет, установленный ранее статьей 162 КЗоТ РФ, нарушения данной нормы в практике не являлись редкостью. Так, при проверке в 1998 году ОАО «Ростовбумага» было установлено, что к работе в ночную смену привлекалась женщина, имеющая двухлетнего ребенка.

Проверкой в сентябре 1999 года ООО ПКА «Партнер» выявлен факт привлечения беременной Ф. (кассир) к сверхурочной работе в I, II, III кварталах 1998 года. На момент проверки Ф. уже находилась в декретном отпуске.

Отмечались нарушения и статьи 163 КЗоТ. Так, при проверке в августе 1999 г. инспектором Ростовского банка Акционерного коммерческого Сберегательного банка России установлен ряд фактов направления женщин, имеющих детей в возрасте от 3 до 14 лет в командировки без их на то согласия.

Для женщин, работающих в сельской местности, установлена 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена иными законодательными актами. При этом заработная плана выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы (п. 1.3 Постановления Верховного Совета РСФСР «О неотложных мерах по улучшению положения женщины, семьи, охраны материнства и детства на селе»). Работа женщины в сельской местности сверх 36-часовой рабочей недели является сверхурочной. Отказ женщины, работающей в сельской местности, от работы сверх 36-часовой рабочей недели, к которой она была привлечена администрацией без соблюдения требований ст. 54-56 КЗоТ РФ (статьи 99 Трудового кодекса – соответственно – *Т. М.*), является правомерным и не может служить основанием для применения к ней дисциплинарного взыскания (п. 1 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 25.12.1990 г. № 6). Суду подведомственно требование женщины, работающей в сельской местности, об уменьшении рабочей недели до 36 часов с выплатой заработной платы в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы (пп. «л» п. 2). В последнем из приведенных случаев при удовлетворении исковых требований, истицей в качестве второго искового требования может быть заявлено об оплате уже отработанного ею сверх 36 часов в неделю времени как сверхурочных работ.

При проверке в июне 1999 года СПК «Луч» Пролетарского района Ростовской области (сельская местность) было установлено, что согласно табелю учета рабочего времени женщины ежедневно работают по 8 часов в день 5 дней в неделю, как сверхурочные время переработки не учитывается. Вынесено предписание. Нарушения устранены. Подобные же нарушения отмечались в организациях Заветинского, Ремонтинского и других сельскохозяйственных районах Ростовской области.

Пункт 1.7 Постановления Верховного совета РСФСР «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе» предусматривает повышенную на 30 процентов оплату труда женщин на работах, где по условиям труда рабочий день разделен на части (с перерывом более 2-х часов).

Такая же 36-часовая сокращенная рабочая неделя установлена для женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (ст. 22 Закона РФ «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» от 19.02.1993 г.). В Трудовой кодекс включена статья 320 с аналогичным содержанием с тем отличием, что ТК оговаривает необходимость предусматривать сокращенную продолжительность рабочей недели в коллективных или трудовых договорах. Причем, инспекторы Рострудинспекции установление сокращенной рабочей недели для женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, трактуют как обязанность работодателя, вне зависимости от упоминания данной льготы в коллективном или трудовом договоре[13].

Беременные женщины и матери, имеющие детей в возрасте до 12 лет, не должны привлекаться к дежурствам на предприятиях и в учреждениях после окончания рабочего дня и в ночное время, а также в выходные и праздничные дни (постановление Секретариата ВЦСПС от 2 апреля 1954 г. «О дежурствах на предприятиях и в учреждениях»).

Обозначенные выше ограничения и запрещения на привлечение работников, имеющих детей, к работе за пределами нормальной продолжительности рабочего времени неоднозначно оцениваются в литературе и официальных документах. Так, в Концепции законотворческой деятельности по обеспечению равных прав и равных возможностей мужчин и женщин высказано предложение отменить нормы, ограничивающие труд женщин в ночное время, запрещающие ночные, сверхурочные работы и командировки женщин-матерей. Аналогичное мнение высказал В. Власов: «Женщина сама знает, что ей во вред, а что на пользу; государство же должно лишь предоставлять объективную информацию об отрицательных последствиях конкретного вида деятельности»[14]. За «право» подобного «выбора» ратует и О. Самарина[15]. Между тем, ст. 162 КЗоТ, которая подвергалась наибольшим нападкам, соответствует Конвенции МОТ № 103 «Об охране материнства» и другим международным договорам (Конвенции ООН о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин, Конвенции № 156 о равном обращении и равных возможностях для трудящихся с семейными обязанностями и др.) в полной мере. При принятии этой и других рассмотренных статей правотворческие органы учитывали и международную практику, в частности, Рекомендацию МОТ № 123 (1965 г.) о труде женщин с семейными обязанностями, которая ориентировала правительства на необходимость предоставления женщинам возможности для гармоничного выполнения ими различных семейных и производственных обязанностей. Кроме того, нужно учитывать и нашу российскую действительность, в которой, не будь этих запретов и ограничений, работодатель быстро превратит предлагаемое право на выбор режима работы в обязанность выбрать подходящий ему лично. Нельзя забывать о социальном назначении трудового права. Реформирование законодательства нужно осуществлять не только исключительно по линии трудового права. Решение лежит в плоскости предоставления налоговых, кредитных льгот

[13] *Варов В.* О типичных нарушениях законодательства о труде //Хозяйство и право. – 2003. – № 7. – С. 109.
[14] *Власов В.* Право женщин на труд //Законность. – 1997. – № 8. – С. 39.
[15] *Самарина О.* Необходимо уравнять не только права, но и возможности женщин и мужчин на рынке труда //Человек и труд. – 1998. – № 2. – С. 47.

работодателю, которые будут ему предоставляться при приеме на работу работников с семейными обязанностями, в т. ч. на условиях неполного рабочего времени, по гибкому графику или на дому[16].

Трудовой кодекс включил в себя целую главу, посвященную особенностям регулирования труда лиц, работающих вахтовым методом. Вахтовый метод представляет собой особую форму осуществления трудового процесса вне места постоянного проживания работников, когда не может быть обеспечено ежедневное их возвращение к месту постоянного проживания (статья 297 ТК). Кодекс устанавливает запрет на привлечение к работам, выполняемым вахтовым методом беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет (статья 298 ТК). Ранее действовавшие Основные положения о вахтовом методе организации работ, утвержденные Госкомтрудом СССР, ВЦСПС и Минздравом СССР 31 декабря 1987 года, устанавливали, что к работе вахтовым методом не могли привлекаться также без их на то согласия женщины, имеющие детей в возрасте от 3 до 14 лет. То, что новое законодательство отказалось от последней из вышеназванных гарантий, объясняется тем, что подобное ограничение может повлечь за собой отказ работодателей в приеме на работу женщин с малолетними детьми, т. е. фактически привести к появлению скрытой дискриминации.

По данным социологического опроса, приведенного по заказу Комитета труда и занятости Института проблем занятости РАН (свыше 2 тысяч опрошенных), большинство женщин уделяет при выборе работы особое внимание режиму труда. Хотя более 55 % респондентов отметили готовность работать полный рабочий день, все-таки велика доля тех, что отдает предпочтение гибкому и скользящему графику (29 %). В то же время 1 % опрошенных выразили желание заниматься надомной работой. Это говорит о том, что в массовом сознании надомная работа до сих пор ассоциируется лишь с малооплачиваемым трудом инвалидов или примитивной и малоквалифицированной ручной работой, что не во всех случаях справедливо.

Трудовой кодекс (статья 93) предусматривает возможность установления по соглашению между работником и работодателем как при приеме на работу, так и впоследствии, *неполного рабочего времени* (неполный рабочий день, неполная рабочая неделя или их сочетание). По просьбе же беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида или инвалида в возрасте до восемнадцати лет), или работника, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, работодатель обязан устанавливать им неполный рабочий день или неполную рабочую неделю. Законодатель сделал акцент, в отличие от аналогичной статьи 49 КЗоТ РФ, на том, что указанной льготой может воспользоваться лишь один из работающих родителей, имеющих несовершеннолетнего ребенка. Возможность работать неполное рабочее время обеспечивает более благоприятные условия для сочетания функции материнства и отцовства, семейных обязанностей с профессиональной деятельностью и участием в общественной жизни. Женщины и другие лица, осуществляющие уход за ребенком, не достигшим трех лет, имеют право работать на условиях неполного рабочего времени или на дому во время отпуска по уходу за ребенком (статья 256 ТК). Для этого необходимо подать работодателю заявление, в котором изложить свое желание. При работе на условиях неполного рабочего времени или на дому сохраняется право на получение пособия по государственному социальному страхованию.

В разных сферах деятельности для добровольного перехода работников на работу в условиях неполного рабочего времени имеется различный потенциал. От этого зависит во многом решение вопросов эффективного использования женского труда и рациональной занятости. Требуется индивидуальных подход. В розничной торговле, в сфере бытовых услуг и т. п. потребность в людском ресурсе не одинакова в различные периоды года, недели, дня, что предоставляет возможности для применения различных режимов рабочего времени, в т. ч. и с неполной занятостью.

Положение о порядке и условиях применения труда женщин, имеющих детей и работающих неполное рабочее время, утверждено Постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 29 апреля 1980 года. Оплата труда работников, работающих неполное рабочее время, производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выработки. Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет каких-либо ограничений продолжительности ежегодного отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав. Отказ в установлении неполного рабочего времени работникам, которым в соответствии с законодательством администрация обязана предоставить возможность работы с неполным рабочим временем, может быть обжалован в органы по разрешению трудовых споров (п. 2 Постановления Пленума Верховного Суда РСФСР от 25.12.1999 г. № 6).

Несмотря на то, что, начиная с 1987 года, администрация предприятий обязана по желанию женщин, имеющих детей до 12 лет, представлять им возможность работать неполное рабочее время (с 1990 года эта льгота распространена на женщин, имеющих детей до 14 лет, ребенка-инвалида до 16 лет, а с 1999 года – и на всех работников, имеющих детей указанного возраста, ребенка-инвалида до 18 лет), неполная занятость так и не получила в стране широкого распространения. В то же время, по оценкам специалистов, значительное число женщин хотело бы трудиться в рамках неполного рабочего дня, а 80 % – по гибкому графику. Их останавливает неуверенность в сохранении всех имеющихся льгот при переходе на этот режим. В этом плане большое значение имеет закрепление подобных возможностей в коллективных договорах.

Так, в коллективном договоре о регулировании отношений между администрацией и трудовым коллективом Ворошиловского РПП «Формация» на 1998 год было предусмотрено предоставление женщинам, имеющим детей от трех до четырнадцати лет, по их согласию возможности работать: по скользящему графику и с неполным рабочим днем.

Значительно отличается по этому вопросу мнение работников за рубежом. Из 8,4 миллионов человек, не имеющих работу более года, женщины составляют почти половину (49,2 %), но при этом большинство из них ищет работу только на условиях неполного рабочего времени.

На условиях неполного рабочего времени всего занято 15,4 %, женщины среди них составляют 82 %. При этом только 2,8 миллиона из их числа готовы трудиться полное рабочее время, остальные (12,5 миллиона) не согласны на такие условия[17].

Исследователи данной проблематики отмечают, что на Западе получила распро-

[16] См.: *Бабаева Л. В.* Женщины: актуальные направления социальной политики //Социс. – 1997. – № 7.
[17] По данным Евростата //Человек и труд. – 1996. – № 1. – С. 41.

странение концепция «обогащения жизни», исходя из которой, человек испытывает потребность в гибких формах занятости, сочетании работы с длительными периодами для продолжения обучения, для отдыха, выполнения семейных обязанностей. Однако, настороженность профсоюзов вызывает то, что при работе в условиях неполной рабочей недели, с использованием различных форм разделения рабочих мест в качестве решающих проблемы безработицы, во-первых, работники менее активно участвуют в профсоюзном движении; во-вторых, работодатели могут использовать новые формы занятости для сокращения трат на рабочую силу и уменьшение своих социальных обязательств[18].

В Российской Федерации женщины опережают мужчин по вынужденной неполной занятости. На 1998 год среди отработавших в неделю менее 30 часов женщин было 14,7 %, а мужчин – 7,6 %[19].

На ноябрь 2001 года в целом по России на условиях неполного рабочего времени трудились 289 тысяч мужчин из 28 297 тысяч мужчин, имеющих постоянную работу, и 451 тысяча женщин из 27 427 тысяч женщин, имеющих постоянную работу[20].

В условиях российской действительности следует обеспечить условия, при которых льготное предоставление неполного рабочего времени не сможет быть использовано во вред. В частности, этому будет способствовать закрепление новой гарантии, такой как минимально допустимая продолжительность рабочей недели (месяца), а также установление часовой минимальной оплаты труда. Такое предложение, сделанное доктором экономических наук, профессором Ржаницыной Л. С. еще в период действия КЗоТ РФ, не было учтено и законодательно закреплено при принятии Трудового кодекса[21].

Гибкий график давно используется во всех европейских странах. Такая форма организации рабочего времени обеспечивает более экономное использование рабочего времени, повышает эффективность труда, улучшает дисциплину на производстве, способствует оздоровлению социально-психологической обстановки в коллективе. Это становится возможным, поскольку ликвидируются краткосрочные невыходы на работу с разрешения администрации для личных дел, фактически сводятся на нет опоздания на работу, сокращается число сверхурочных часов, оплачиваемых по повышенным ставкам, снижается текучесть кадров.

Трудовой кодекс содержит статью 102, предусматривающую работу в режиме гибкого рабочего времени. Еще 6 июня 1984 года Госкомтруд СССР и Секретариат ВЦСПС утвердили Положение о порядке и условиях применения скользящего (гибкого) графика для женщин, имеющих детей. 30 мая 1985 года Постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС № 162/12-55 утверждены Рекомендации по применению режимов гибкого рабочего времени (далее по тексту – «ГРВ») на предприятиях, в учреждениях и организациях отраслей народного хозяйства, конкретизировавшие и, в то же время, расширившие возможности применения ГРВ. В применении такого режима в значительной степени заинтересованы работники, осуществляющие уход за больными членами семьи.

В соответствии с Положением, скользящий (гибкий) график работы является специальной формой регламентации трудового распорядка на предприятии, в учреждении, организации, предусматривающей личное участие женщин, имеющих детей, в определении сроков своей работы сообразно с их повседневными социально-бытовыми и иными личными потребностями и с учетом интересов производства. Скользящий (гибкий) график работы (далее по тексту – «С (Г)ГР») может устанавливаться по согласованию между администрацией и работниками при приеме на работу, а также впоследствии, если в связи с необходимостью ухода за детьми они не могут работать по обычному графику, установленному в данной организации. С (Г)ГР может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой удобный срок. Указанный график вводится приказом администрации по согласованию с профкомом, с учетом особенностей производства, технологического процесса, организации и условий труда, а также мнения трудового коллектива цеха, отдела, где будут производиться работы по данному графику. С (Г)ГР должен обеспечивать работникам установленную законодательством продолжительность ежедневного и еженедельного отдыха. При этом максимальная суммарная продолжительность рабочего времени в сутки должна быть не более 10 чесов, а время нахождения в организации с момента начала и до окончания смены, включая неоплачиваемые перерывы в ней, – не более 12 часов.

В зависимости от производственных и местных условий С (Г)ГР может применяться в различных вариантах с различными режимами рабочего времени и времени отдыха. Как правило, он должен состоять из трех частей:

1) «фиксированное время» – время, когда работники обязаны находиться на своем рабочем месте;

2) «переменное время» – время, в пределах которого работники вправе начинать и заканчивать работу по своему усмотрению;

3) «перерывы для отдыха и питания» – не менее 30 минут и не более 2 часов в периоды «переменного времени», которые работники должны использовать для отдыха и питания. Эти перерывы в рабочее время не засчитываются.

Учетный период при работе в режиме ГРВ может устанавливаться равным одному рабочему дню, рабочей неделе, рабочему месяцу, а в отдельных случаях – рабочей декаде, рабочему кварталу, а также иные варианты режимов ГРВ, удобные для предприятия и работников.

Работники, нарушившие условия С (Г)ГР, могут быть лишены права пользования им на срок до 3-х месяцев. За повторное нарушение работники переводятся на общеустановленный режим работы на срок не менее двух лет с применением к ним соответствующих мер дисциплинарного взыскания.

Контракты с переменной продолжительностью рабочего дня получили распространение в Германии. Их задача, как и в России, – приспособить рабочий график к производственному процессу, который может быстро изменяться в зависимости от многих факторов.

Помимо указанных режимов труда, совмещение труда с семейными обязанностями облегчает такая форма занятости, как выполнение работы в надомных условиях (надомничество). Особенности регулирования труда надомников установлены главой 49 Трудового кодекса.

[18] *Вишневская Н. Т.* Регулирование рабочего времени как средство смягчения проблемы безработицы //Труд за рубежом. – 2002. – № 1. – С. 36-47.

[19] Обследование населения по проблемам занятости. 1999. Август. МРСА. С. 38.

[20] Обследование населения по проблемам занятости. 2001. Ноябрь. С. 148.

[21] *Ржаницына Л. С.* Совершенствование трудового законодательства и его гендерное измерение //Гендерная экспертиза российского законодательства. М., 2001. – С. 158.

По формуле законодателя, надомниками считаются лица, заключившие трудовой договор о выполнении работы на дому из материалов и с использованием инструментов и механизмов, выделяемых работодателем либо приобретаемых надомником за свой счет (ч. 1 ст. 310 ТК). Использование такой формы организации трудового процесса, как надомничество, в условиях рыночных отношений ставит целый ряд вопросов. Российской Федерацией не ратифицирована конвенция МТО № 177 о надомном труде, принятая 20 июня 1996 года на 83-й сессии Генеральной конференции МОТ. Конвенция содержит определение надомного труда и условия его применения, отличающиеся от их закрепления во внутреннем Российском законодательстве.

Во-первых, Конвенцией к надомному труду отнесено выполнение работы, помимо иных признаков, не только по месту жительства работника, но и в других помещениях по его выбору (пп. і п. а статьи 1). Во-вторых, Конвенция предусматривает установление в национальном законодательстве условий, при которых определенные виды работ и использование определенных веществ могут запрещаться применительно к надомному труду по причине безопасности и защиты здоровья. В Трудовом кодексе говорится лишь об условиях, отвечающих требованиям охраны труда (статья 311). Отсутствие конкретики в настоящем вопросе создает возможности для злоупотреблений со стороны работодателя. Должны существовать перечни всех видов работ, которые не могут выполняться в надомных условиях. В Рекомендации МОТ № 165 о равном обращении и равных возможностях для мужчин и женщин, трудящихся с семейными обязанностями, подчеркивается необходимость должным образом регулировать и контролировать вопросы надомного труда (п. 1 ст. 21).

В-третьих, Конвенцией предусмотрено наличие системы инспекций, обеспечивающей соблюдение законодательства, применимого к надомному труду (ч. 1 статьи 9). На сегодняшний день Рострудинспекцией не уделяется внимания работам, выполняемым на дому. Законодательно не прописан порядок оценки жилищных условий как подходящих для выполнения надомной работы.

Пункт 2 Положения об условиях труда надомников, утвержденного Постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС № 275/17-90 от 29 сентября 1981 г., устанавливает, что при приеме на работу в функционирующие предприятия надомного труда, а также при создании таких предприятий вновь, женщины, имеющие детей в возрасте до 15 лет, а также лица, осуществляющие уход за инвалидами и длительно болеющими членами семьи, которые по состоянию здоровья нуждаются в уходе, пользуются преимущественным правом на заключение трудового договора о работе на дому. Сегодня надомный труд еще не занял свою нишу, хотя перспективы, безусловно, есть (работа секретаря на телефоне, работа на компьютерах, в т. ч. подключенных к сети «Интернет», мелкое ручное производство и т. д.). В литературе отмечается тенденция к развитию «информационного бизнеса»[22], поскольку наше государство сегодня, по сути, находится в условиях информационного голода, что создает условия для процветания паразитирующих на этом посредников. Это – сфера возможного приложения труда научно-педагогических работников и служащих с высшим образованием, которые пока остаются невостребованными. Это – и потенциальная сфера надомничества.

При работе на дому работник может сам выбрать с учетом состояния здоровья и семейных обстоятельств удобное время для выполнения задания работодателя. Таким образом, самостоятельно определяется режим труда и отдыха. Помимо сочетания семейных и производственных функций, надомный труд помогает частично компенсировать снижение материальной обеспеченности семьи из-за вынужденного постоянного нахождения матери, отца, иного члена семьи дома.

Организация в надомных условиях трудовых процессов допускается только для лиц, имеющих необходимые жилищно-бытовые условия, а также практические навыки для выполнения определенных работ. Обследование жилищно-бытовых условий, согласно рассматриваемому Положению, должно производиться администрацией, применяющей надомный труд, с участием представителей профкома, а в соответствующих случаях и представителей санитарного и пожарного надзора. Трудовой кодекс не устанавливает такого порядка решения данного вопроса, ставя в зависимость от воли сторон трудового договора. Кодекс даже не предусмотрел принятие специального нормативного акта, уточняющего и раскрывающего действие норм закона.

Работодатель предоставляет в бесплатное пользование надомника оборудование, инструменты и приспособления, своевременно осуществляет их ремонт. В случае использования надомником своих инструментов и механизмов ему выплачивается компенсация за износ. Оплата труда надомника производится по сдельным расценкам за фактически выполненные работы или произведенную продукцию, отвечающую установленным требованиям к ее качеству.

Сегодня работа на дому, как справедливо отмечают А. Власов и А. Городов, по сути, подразумевает продажу своего труда работниками вместе с жилыми помещениями без юридического оформления сделки. В таких условиях «непременно может возникнуть конфликт между волей работодателя по контролю трудовой дисциплины и волей иных нанимателей или собственников жилого помещения на основе принципа неприкосновенности жилища, предусмотренного статьей 25 Конституции Российской Федерации. …Глава Трудового кодекса о труде надомников позволяет в скрытом виде, в обход гражданского и жилищного законодательства, «выбросить» на рынок, включить в производственный процесс и в товарооборот жилые помещения надомников, а также членов их семей… Происходит сокращение издержек производства, затрат на основные и оборотные средства производства. Выполнение работы на дому не поставлено в зависимость от согласия иных лиц, проживающих в жилом помещении. Так, надомник, проживающий в квартире с иными нанимателями, может устроить в квартире мастерскую, склад и проводить работы с помощью ударных инструментов, покраску, при этом мешая остальным жильцам. Такой подход идет вразрез с требованиями гражданского и жилищного законодательства»[23].

Представляется целесообразным принятие нормативного акта, предусматривающего те виды работ и те вещества, применение которых в надомных условиях запрещается. Необходимым является разработка системы мероприятий, направленных на определение подходящих для надомной работы условий (в том числе комиссионный осмотр с участием органов местного самоуправления и надзорных инстанций), а также мер контроля над осуществлением такой работы.

Таким образом, имеются широкие возможности рационализации и облегчения путем использования нестандартных форм занятости.

---

[22] *Бабаева Л.* Как помочь останавливающим коня //Человек и труд. – 1997. – № 8.

[23] *Власов А., Городов А.* Плюсы и минусы работы на дому //Ваше право: Документ. – 2002. – № 44. – С. 7.

РЕАЛИЗАЦИЯ ЗАКОНА РФ О СЕВЕРНЫХ ГАРАНТИЯХ В РЕСПУБЛИКЕ САХА (ЯКУТИЯ)

Т. Н. Дохунаева, старший преподаватель ЮФ ЯГУ

- ☑ ЭКОНОМИЧЕСКАЯ СИТУАЦИЯ В РЕСПУБЛИКЕ
- ☑ ОСНОВНЫЕ И ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ
- ☑ КАКИЕ НОРМЫ ДЕЙСТВУЮТ СЕГОДНЯ?

За время существования Российской Федерации северные гарантии и компенсации периодически менялись: то расширяясь, то ограничиваясь, в зависимости от возможности государства.

Для нас, северян – жителей Якутии, Закон РФ «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в условиях Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» (далее по тексту – Северный закон) по своей значимости стоит на втором месте после Трудового Кодекса РФ.

В настоящее время в Трудовом Кодексе РФ появилась глава 50 «Труд лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях», нормы которой, в основном, воспроизводят положения Северного закона. Так как Северный закон не отменен, то он будет применяться в той части, которая не противоречит Трудовому Кодексу РФ.

Предоставляется необходимым уточнить понятия «льготы», «гарантии» и «компенсации»:

Льгота – предоставление каких-либо преимуществ, частичное освобождение от выполнения установленных правил, обязанностей или облегчение условий их выполнения[1].

Гарантии – средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений.

Компенсации – денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных предусмотренных федеральным законом обязанностей (ст. 164 ТК РФ).

По мнению В. Н. Пивненко (в 2000 г. занимавшей пост Председателя комитета Государственной Думы по проблемам Севера и Дальнего Востока): «Льготами северные гарантии называть просто безнравственно. У северян нет и никогда не было никаких льгот. А есть государственные гарантии, обещанные и предоставляемые северянам при освоении трудных для жизни регионов России. Эти гарантии положены по закону и они должны быть сохранены»[2].

Мы присоединяемся к мнению В. Н. Пивненко и в дальнейшем будем употреблять понятие «гарантии», хотя оно не в полной мере раскрывает все особенности северного законодательства.

В период советского государства на Крайний Север население страны приезжало для получения высоких заработков, причем высокую зарплату платили только на горнодобывающих и горно-обогатительных предприятиях, которые занимались добычей алмазов и золота.

Остальное же население Якутии, особенно жители сельской местности, всегда жили на краю бедности; их жизненный уровень был в 1,5-2 раза ниже, чем в целом по СССР и России[3].

Якутия экономически развивалась всегда однобоко: было преимущественное развитие горнодобывающей промышленности при слабом развитии всех остальных отраслей экономики. В экономике СССР Якутия играла роль сырьевого придатка и одновременно была «валютным цехом» по добыче алмазов, золота, ценной пушнины. Однако без поддержки федеральных властей Якутия никогда не существовала и не может существовать.

Следствием периферийного развития экономики всегда является низкий уровень среднедушевого дохода населения. И в советский период, и, тем более, в настоящее время, уровень жизни большинства якутян был и остается очень низким.

В половине северных регионов страны индекс остроты бедности в 1,5-2 раза выше, чем в целом по России. На ту же величину показатели общей и младенческой

[1] Российский энциклопедический словарь. М., 2000. – С. 862.
[2] *Пивненко В. И.* Северяне не просят – они зарабатывают //Якутия. – 2000. – 9 ноября.
[3] *Тарасов М.* РС (Я): Синдром «периферийности» и предпринимательство //Человек и труд. – 1996. – № 1. – С. 61.

смертности, рождаемости, заболеваемости выше среднероссийских.

Особенно удручающей картина представляется в якутских деревнях (сельское население составляет большинство жителей республики): там нет ни водопровода, ни канализации, ни центрального отопления. Воду для хозяйственных нужд необходимо предварительно растапливать, печь в жилых домах в холодное время года – а это девять месяцев в году, – надо топить несколько раз в день, бытовые удобства находятся на улице. Следствием этого является повсеместная болезненность якутского населения.

К тому же огромной проблемой является широко распространенная безработица и пьянство населения. Северные народы (якуты, эвены, эвенки, юкагиры и др.) генетически не приспособлены к спиртным напиткам, они их не знали до прихода русских переселенцев в XVII в., поэтому северные народы сильнее пьянеют, чем русское население, и быстрее спиваются.

Причины такого положения общеизвестны: существующая система государственной поддержки северных территорий неэффективна. Средства на федеральные целевые программы практически не выделяются, соответствующая нормативно-правовая база проработана слабо[4].

В настоящее время в Якутии наблюдаются: свертывание производства, сильный спад в горнодобывающей промышленности (особенно в золотодобывающей), закрываются крупные обогатительные комбинаты и прииски, высвобождается огромное количество работников. Централизованных инвестиций на обновление основных фондов нет и не предвидится. Не решаются вопросы своевременного кредитования, остро стоит проблема завоза материально-технических ресурсов, товаров народного потребления[5], особенно в северные районы республики.

Вопрос, связанный с северным завозом, настолько актуален, что каждый год его решают на самом высоком государственном уровне Республике Саха (Якутия) (далее по тексту – РС (Я)), и каждый год он вырастает в огромную проблему из-за транспортной неразвитости республики и сильных холодов. Например, в северных районах республики не родится картофель, его надо туда завозить, он там стоит весьма дорого и является чуть ли не предметом роскоши.

В настоящее время в РС (Я) ситуация представляется следующая – население республики имеет довольно низкие доходы по Российской Федерации и очень высокие цены на потребительские товары, коммунальные услуги и др. (г. Якутск – один из самых дорогих городов России), так как в северных регионах переход к рынку сопровождался резким снижением заработной платы и доходов населения.

Несмотря на применяемые районные коэффициенты и процентные надбавки, преимущества в оплате труда северян нивелировались резким повышением цен и тарифов на энергоносители и транспорт. Спад производства обусловил существенный миграционный отток населения из северных регионов. За период 1991-2000 гг. из северных субъектов Федерации выехало 1,4 миллиона человек, или 10,8 % населения, причем большинство – в активном трудоспособном возрасте[6].

На наш взгляд, следует поподробнее остановиться на природных факторах: в Якутии не только длительная и очень холодная зима, полярная ночь, но и, вопреки всеобщему мнению, очень жаркое и душное лето (средняя температура с середины июня по середину августа составляет температуру: +30…+33^{0}С). Это связано с тем, что географически Якутия находится в своеобразном котловане, со всех сторон окружена горными хребтами, поэтому воздух над республикой застаивается и не разгоняется морскими ветрами. Таким образом, амплитуда колебаний зимней и летней температуры составляет около 100 градусов (–60^{0}С зимой и +37^{0}С летом). Население Якутии составляет около одного миллиона человек.

Основная масса населения республики занимается сельским хозяйством, охотой, рыболовством. Зарплата в сельских районах зачастую ниже республиканского прожиточного минимума. То есть, получается, что большая часть якутского населения находится за чертой бедности. В особо трудном положении находятся малочисленные народы[7].

Такие экстремальные природные факторы, разумеется, отрицательно сказываются на здоровье северян и Северный закон призван компенсировать действие этих факторов. Однако, к сожалению, приходится констатировать, что данный Закон в РС (Я) и в РФ соблюдается не в полной мере и делаются попытки урезать северные гарантии.

Северный закон призван компенсировать экстремальные условия проживания для местного населения Крайнего Севера и создавать материальные стимулы для граждан, приехавших на заработки в эти районы. Таким образом, нормы данного закона носят две функции:

1. Компенсирующую – это процентные северные надбавки, которые зависят от продолжительности трудового стажа.

2. Стимулирующую – это научно установленный районный коэффициент, он должен компенсировать разницу в ценах на продукты питания, коммунальные услуги и другие товары. Таким образом, он несет функцию – побудить граждан из других регионов России приехать на Крайний Север. Если иные гарантии зависят от различных причин правового и социального характера, то районный коэффициент выплачивается всем работникам с первого дня работы на Крайнем Севере.

Размеры процентных северных надбавок к зарплате и районного коэффициента должны быть установлены федеральными законами (ст. 316, 317 ТК РФ). Однако до сих пор нет никакого федерального закона, который регулировал бы данный вопрос; размеры этих выплат устанавливаются различными подзаконными актами, разнятся между собой и не отвечают реалиям времени. Например, в РС (Я) размер районного коэффициента составляет 1,7, а в РФ его размер для Якутии составляет 1,4.

Закон РФ «О гарантиях и компенсациях гражданам, работающим и проживающим в условиях Крайнего Севера и районах, приравненных к ним» был принят 19 февраля 1993 г. У данного закона весьма интересная история существования в Республике Саха (Якутия).

Ст. 41 Конституции Республики Саха (Якутия) в то время гласила следующее: «Законы РС (Я) обладают верховенством на ее территории по всем вопросам, за исключением тех, которые делегированы ею в ведение федеральных органов власти РФ. Законы РФ, принятые по вопросам, отнесенным к совместным полномочиям, вступают в силу на территории РС (Я) после ратификации их Верховным Советом

[4] *Мякинина Н.* Льготы северян: опыт ООО «Лукойл-Западная Сибирь» //Человек и труд. – 1998. – № 2. – С. 84.
[5] *Егоров С.* Север нуждается в государственном экономическом протекционизме //Человек и труд. – 1996. – № 4. – С. 68.
[6] *Суслова М., Широкова Л.* Территориальное регулирование заработной платы //Человек и труд. – 2001. – № 7. – С. 46, 49.
[7] *Егоров С.* Север нуждается в государственном экономическом протекционизме //Человек и труд. – 1996. – № 4. – С. 68.

РС (Я). РС (Я) вправе приостанавливать на своей территории действие законов и иных актов РФ или опротестовать их в порядке, установленном договором, если они нарушают Федеративный договор, противоречат Конституции или законам РС (Я)».

В настоящее время данная статья звучит по-другому и не требует ратификации федеральных законов.

В соответствии с действующей в то время ст. 41 Конституции РС (Я), Северный закон был ратифицирован высшим законодательным органом РС (Я). Притом ратифицирован только в июне месяце 1993 г. (через пять месяцев после его принятия в РФ) и за исключением следующих трех статей, которые не действуют и в настоящее время:

1) «Компенсации за сдаваемое жилье» (ст. 19 Закона), которая предусматривает выезжающим на постоянное место жительства за пределы республики выплату стоимости сдаваемого жилья;

2) «Сохранение пенсии при выезде из районов Крайнего Севера» (ст. 31 Закона);

3) «Компенсации для лиц, обучающихся в высших и средних специальных учебных заведениях, учащихся профессионально-технических училищ и общеобразовательных школ» (ст. 20 Закона), которая предусматривает выплату стипендий с учетом районного коэффициента и процентных надбавок. В настоящее время студентам выплачиваются стипендии только с учетом районного коэффициента без начисления северных процентных надбавок.

Таким образом, субъект Федерации ратифицировал федеральный закон. И не ратифицированные статьи Северного Закона в Республике Саха (Якутия) до сих пор не действуют.

В нормах Северного закона содержится два вида гарантий: основные и дополнительные:

1. Основные гарантии предназначены всем гражданам, проживающим и работающим в условиях Крайнего Севера.

2. Дополнительные гарантии предназначаются только отдельным гражданам, прибывшим сюда на заработки на определенное время.

Если подробнее проанализировать предоставленные северные гарантии и их реализацию в РС (Я), то представляется следующее:

1. В Северном законе имеется очень важная гарантия для молодежи: процентные северные надбавки выплачиваются молодежи (до 30 лет) в полном размере с первого дня их работы при условии, если они прожили в условиях Крайнего Севера не менее пяти лет (ст. 11 Закона).

Однако данная статья вызывает ряд вопросов. Например, если молодой человек прожил в Якутии первые 15 лет своей жизни, затем он с родителями уехал за пределы Якутии и вернулся через 10 лет, то имеет ли он право на получение всех северных надбавок с первого дня работы? На этот вопрос российское и республиканское законодательство дает разные ответы.

16 мая 1994 г. был издан Приказ Министерства социальной защиты, труда и занятости РС (Я) № 46 «О начислении процентных надбавок молодежи», в котором говорится о том, что данные надбавки устанавливаются молодежи, проживщей не менее 5 лет суммарно в районах Крайнего Севера. Проживание в условиях Крайнего Севера не менее 5 лет учитывается независимо от того, когда имело неоднократное проживание, время проживания суммируется[8].

Однако правоприменительная практика республики идет по иному пути в соответствии с Письмом Государственного комитета РФ по социально-экономическому развитию Севера от 23 августа 1993 г. № 2028 «Комментарии к Северному закону», где говорится о том, что выплата надбавки в полном размере с первого дня работы производится лицам, прожившим в этом районе не менее 5 лет непосредственно перед трудоустройством[9].

Так как российское трудовое право находится в совместном ведении Российской Федерации и ее субъектов, то при противоречии федеральных и региональных нормативных правовых актов применяются федеральные акты. И в данном случае применяется федеральное законодательство, несмотря на то, что в этом случае для работников более выгодным является региональное законодательство.

Данная проблема весьма актуальна для республики, так как у нас имеются такие работники, которые проживали в Якутии в детстве и уехали за ее пределы. Затем, вернувшись в Якутию в молодом возрасте, не имеют права на эти надбавки и, таким образом, теряют в зарплате.

Таким образом, в нашем демократическом правовом государстве в его северных регионах без законных на то оснований страдают граждане, теряя в заработной плате, и страдают студенты средних и высших учебных заведений, не получая стипендию в полном обьеме (без процентных северных надбавок).

В этом вопросе мы солидарны с В. Л. Усачевым, который считает, что при позитивных различиях необходимо применять законодательство, устанавливающее более высокие правовые гарантии и меры защиты трудовых прав работников[10].

2. В Северном законе имеется очень важная гарантия: всем женщинам Крайнего Севера устанавливается сокращенная продолжительность рабочей недели – не более 36 часов в неделю (ст. 22 Закона, ст. 320 ТК РФ). Эта гарантия установлена в связи с компенсацией женщинам тяжелых природных нагрузок на организм. Однако эта норма не всегда соблюдается и не на всех предприятиях РС (Я) установлена сокращенная рабочая неделя для женщин.

Некоторые женщины (которые не замужем и не имеют детей) полагают, что данная гарантия распространяется только на женщин-матерей, имеющих детей, и не требуют предоставления им этого права.

Кроме того, в некоторых силовых структурах РС (Я) (прокуратура, МВД) женщинам-сотрудницам не предоставляют данной гарантии и обьясняют им, что «они – не женщины, а офицеры» (то есть, в органе, который надзирает за соблюдением законности в государстве, не соблюдается закон). И не всем государственным служащим РС (Я) устанавливается сокращенная рабочая неделя, так как: «они – не женщины, а государственные служащие» (например, Департамент по местному самоуправлению при Правительстве РС (Я)).

По мнению В. И. Миронова, с которым мы солидарны, переработанное женщинами время необходимо считать сверхурочной работой и соответствующим образом компенсировать[11].

3. Следующая важная северная гарантия: предостав-

---

[8] *Заворина Н. И.* Гарантии для северян. Нормативные акты. 200 вопросов и ответов. Якутск, 1995. – С. 120.

[9] *Яковлев Р. А.* Особенности организации оплаты труда работников в особых условиях //Трудовое право. – 2002. – № 6. – С. 85.

[10] *Усачев В. Л.* Особенности соотношение Трудового Кодекса Республики Башкортостан и КЗоТ РФ //Трудовое право. – 2001. – № 2. – С. 23.

[11] *Миронов В. И.* Постатейный комментарий ТК РФ. М., 2002. – С. 524.

ление работникам РС (Я) оплачиваемого проезда к месту отдыха вместе с неработающими членами семьи один раз в два года за счет работодателя (ст. 33 Закона, ст. 325 ТК РФ). До нового ТК РФ Северный закон предоставлял такое право проезда вместе со всей семьей.

Однако и эта гарантия предоставляется не в полном объеме. В республике сложилась следующая практика: на большинстве предприятий проезд к месту отдыха оплачивался только одному члену семьи работника, несмотря на статью Северного закона.

К тому же, в основном, оплачивают «по т.н. факту»: после приезда с места отдыха при предъявлении транспортных билетов, что при высоких ценах на авиабилеты для рядового работника весьма затруднительно (другие виды транспорта в Якутии развиты плохо: железнодорожного транспорта почти нет, автомобильным и речным транспортом почти никто не пользуется).

Необходимо также отметить, что данной гарантией пользуются, в основном, только жители городов и районных центров, жители из глубинных районов (например, оленеводы) в отпуска за пределы Якутии, как правило, не выезжают и данной льготой не пользуются, что пагубно отражается на здоровье работающих и их детей. Следствие этого – сокращение продолжительности жизни, высокая смертность населения, особенно в трудоспособном возрасте.

Природно-климатические условия (суровые и продолжительные зимы, полярная ночь, короткий световой день, вечная мерзлота и т. д.) – факторы постоянного действия. Их нельзя изменить или улучшить, поэтому отпуск следует проводить за пределами холодных зон[12].

4. В Северном законе имеется еще одна фактически неработающая статья: при высвобождении (увольнении из-за ликвидации предприятия и сокращении штатов) работники имеют право на выходное пособие на срок трудоустройства, но не более шести месяцев (ст. 6 Закона).

Однако данной гарантией, по нашим данным, в Якутии практически никто не пользуется: при высвобождении работникам выплачивается выходное пособие в соответствии с российским законом – в размере двух месяцев. Про шестимесячное выходное пособие работники Республики Саха (Якутия) не знают, а работодатели, если и знают, то умалчивают об этом.

Остальные северные гарантии в Республике Саха (Якутия) соблюдаются и сводятся, в основном, к следующим:

1. Предоставление дополнительного ежегодного очередного отпуска в количестве 24 календарных дней (ст. 321 ТК РФ). Его продолжительность определяется суровостью климата и влиянием его на здоровье и работоспособность человека. Для снятия «синдрома полярного напряжения» и восстановления здоровья работников и их детей установлен дополнительный отпуск[13].

2. Предоставление одного дополнительного выходного неоплачиваемого дня в один месяц работникам, имеюшим детей до 16 лет, – но так как эти дни не оплачиваются, то ими практически никто не пользуется (ст. 319 ТК РФ).

3. Снижение пенсионного возраста: 50 лет для женщин и 55 лет для мужчин, если они прожили на Крайнем Севере не менее 15 лет (ст. 25 Закона).

Необходимо отметить следующее: пенсия для северян является не льготой, а компенсацией за работу и проживание в суровых природных условиях, и районные коэффициенты к пенсиям не равнозначны компенсационным надбавкам к зарплате.

Необходимость более раннего выхода на пенсию работающих и проживающих на Севере обусловлена высокой заболеваемостью, а зачастую и инвалидностью, повышенной смертностью работников в трудоспособном возрасте, меньшей продолжительностью жизни.

Длительное воздействие экстремальных природно-климатических факторов и стрессовых нагрузок на человека в условиях Севера процесс возрастной перестройки делает более выраженным, а старение – ускоренным по сравнению со средними широтами. Биологический (функциональный) возраст северян выше паспортного (календарного), как правило, на десять лет[14].

В ТК РФ введены две новые статьи, которых раньше не было:

1. Одному из работающих родителей (или лицу, заменяющему их) предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск или его часть (не менее 14 дней) для сопровождения ребенка в возрасте до 18 лет, поступающего в средние или высшие учебные заведения, расположенные в другой местности (ст. 322 ТК РФ).

2. Рекомендательная статья: по коллективному договору может быть предусмотрена оплата проезда в пределах РФ для медицинских консультаций или лечения (ст. 323 ТК РФ).

Однако имеется еще одно несоответствие в действующем законодательстве: совместители по совмещаемой работе лишены всех северных льгот, северные гарантии предоставляются только по основной работе (ст. 287 ТК РФ). На наш взгляд, данное положение нарушает принцип равенства граждан Российской Федерации и дискриминирует совместителей по совмещаемой работе.

Необходимо сделать акцент на следующей проблеме. По мнению В. Н. Пивненко, «На сегодня тревога по поводу «Быть или не быть северным гарантиям» обоснована и очень сильна: правительство вносит в Государственную Думу законопроекты о том, чтобы изменить существующий порядок и отказаться от районных коэффициентов для работников во внебюджетных организациях. Все эти инициативы свидетельствуют о том, что правительство не собирается оставлять эту «вечную тему». Прослеживается очевидное желание освободить бюджет от «дополнительных» финансовых нагрузок, якобы связанных с поддержанием северных регионов. И сегодня периодически появляется информация о намерениях правительства внести в Государственную Думу тот или иной законопроект, ограничивающий северные гарантифи»[15].

В этой связи надо отметить следующий негативный факт: с начала 2003 г. Якутский государственный университет был передан из республиканского финансирование в федеральный бюджет (кстати, никакого нормативного акта нам на этот счет не показывали). А в РФ районный коэффициент для РС (Я) установлен почему-то в размере 1,4, в республике же он составляет 1,7. И поэтому наша и без того маленькая заработная плата без всякого предупреждения уменьшилась на 2-3 тысячи руб. (например, зарплата старше-

---

[12] *Суслова М., Широкова Л.* Территориальное регулирование заработной платы //Человек и труд. – 2001. – № 7. – С. 51.
[13] Там же. С. 50.
[14] Там же. С. 51.
[15] *Пивненко В. И.* Северяне не просят – они зарабатывают //Якутия. – 2000. – 9 ноября.

го преподавателя составляла 3 700 руб., за сто дней отпуска нам полагалось 11 000 руб. По свидетельству одного профессора биолого-географического факультета ЯГУ, некоторые сотрудники их факультета, получив такие маленькие отпускные, – кстати, у ассистентов и технических исполнителей зарплата еще меньше, – плакали). И только с октября месяца 2003 г. в ЯГУ заработная плата увеличилась на 1500 руб.

В Северном Законе (ст. 38) предусмотрена административная ответственность для нарушителей данного Закона – руководителей и иных должностных лиц организации, однако данная статья никогда не применялась и не применяется в РС (Я). Однако, как видите, Северный закон безнаказанно нарушают не только руководители и должностные лица организаций, но и все те лица, от которых зависит наша повседневная жизнь, и, кроме того, они стремятся урезать существующие северные гарантии.

Складывается такое впечатление, что федеральные власти даже не собираются оказывать помощь северянам, предоставляя им право выкручиваться из сложившейся ситуации самостоятельно, что, впрочем, они и делают[16]. Но Крайний Север крайне нуждается в государственном экономическом протекционизме со стороны федеральных властей.

Якутские профсоюзы предлагают следующие меры для повышения благосостояния якутян и борьбе с бедностью:

- установить справедливые межбюджетные отношения между центром и регионами при распределении налогов, в том числе, за использование недр и выдачи лицензий на месторождения;
- разработать проекты федеральных законопроектов по районированию Севера России с учетом природно-климатических, медико-биологических и социально-экономических условий территорий, о районном коэффициенте;
- учитывать действующие районные коэффициенты при конвертации пенсионных прав, приобретенных до 01.01.2002 г.;
- поэтапно повысить минимальный размер оплаты труда, базовую часть трудовой пенсии до величины прожиточного минимума;
- восстановить льготный трудовой (страховой) стаж – год за полтора за работу на Крайнем Севере.

В последнее время все чаще говорится о необходимости принятия Федерального закона «О государственной политике в северных регионах РФ».

Предлагаются еще следующие меры: временное ослабление налогового бремени. «Сбереженная» часть средств пойдет на социальные нужды, что окупится сторицей. К тому же надо увеличить поступления средств из Федерального фонда социального страхования на санаторно-курортное лечение северян, детский оздоровительный отдых[17].

Подводя итог вышесказанному, надо отметить, что знание и правильное применение Закона о северных гарантиях и компенсациях имеет большое значение для государственных органов и работодателей. Его соблюдение улучшит жизнь северян, будет способствовать укреплению социального мира и повышению производительности труда[18].

---

[16] *Егоров С.* Север нуждается в государственном экономическом протекционизме //Человек и труд. – 1996. – № 4. – С. 68.
[17] *Мякинина Н.* Льготы северян: опыт ООО «Лукойл-Западная Сибирь» //Человек и труд. – 1998. – № 2. – С. 86.
[18] *Иванов А. И.* Гарантии для работников Севера. М., 1991. – С. 5.

АЛЬТЕРНАТИВНАЯ ГРАЖДАНСКАЯ СЛУЖБА КАК ОСОБЫЙ ВИД ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

С. Крикунов, старший юрисконсульт

- ☑ **ПОРЯДОК НАПРАВЛЕНИЯ ГРАЖДАН НА АЛЬТЕРНАТИВНУЮ ГРАЖДАНСКУЮ СЛУЖБУ**
- ☑ **ПОРЯДОК ПРОХОЖДЕНИЯ АЛЬТЕРНАТИВНОЙ СЛУЖБЫ**
- ☑ **ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ ГРАЖДАН**
- ☑ **ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ГРАЖДАН**

В части 3 статьи 59 Конституции Российской Федерации провозглашено право граждан РФ на замену военной службы по призыву альтернативной гражданской службой. Тем не менее, до недавнего времени механизм реализации этого конституционного права не был разработан. И вот с 1 января 2004 года вступил в силу Федеральный закон «Об альтернативной гражданской службе» от 25 июля 2002 года № 113-ФЗ (далее – Федеральный закон).

В данной публикации будет рассмотрен порядок направления граждан на альтернативную гражданскую службу, порядок ее прохождения, права, обязанности и ответственность таких граждан.

Согласно Федеральному закону альтернативная гражданская службы – это особый вид трудовой деятельности в интересах общества и государства, осуществляемой гражданами взамен военной службы по призыву.

Гражданин имеет право на замену военной службы по призыву альтернативной гражданской службой в случаях, если:

- несение военной службы противоречит его убеждениям или вероисповеданию;
- он относится к коренному малочисленному народу, ведет традиционный образ жизни, осуществляет традиционное хозяйствование и занимается традиционными промыслами.

На альтернативную гражданскую службу направляются граждане мужского пола в возрасте от 18 до 27 лет, которые:

- не пребывают в запасе;
- имеют право на замену военной службы по призыву альтернативной гражданской службой;
- лично подали заявление в военный комиссариат о желании заменить военную службу по призыву альтернативной гражданской службой.

Кроме того, в отношении этих граждан призывной комиссией должно быть принято соответствующее решение.

Заявление подается гражданином в военный комиссариат, где он состоит на воинском учете, в следующие сроки:

- до 1 апреля – в случае, если он подлежит призыву на военную службу в октябре-декабре текущего года;
- до 1 октября – в случае, если он подлежит призыву на военную службу в апреле-июне следующего года.

Заявление пишется в произвольной форме с указанием причин и обстоятельств, побудивших к его написанию. Например, можно сослаться на свои пацифистские или религиозные убеждения. Если гражданин относится к коренному малочисленному народу, то об этом прямо указывается в заявлении.

К заявлению прилагаются автобиография и характеристика с места работы или учебы. К заявлению можно приложить и другие документы. Здесь же можно указать лиц, которые могут подтвердить достоверность доводов о том, что несение военной службы противоречит убеждениям или вероисповеданию гражданина.

Заявление гражданина о замене военной службы по призыву альтернативной гражданской службой рассматривается на заседании призывной комиссии только в его присутствии.

По итогам рассмотрения заявления призывная комиссия выносит заключение о замене военной службы по призыву альтернативной гражданской службой либо принимает мотивированное решение об отказе в такой замене.

Решение об отказе может быть вынесено в случаях, если:

- гражданин нарушил срок или порядок подачи заявления;

- характеризующие документы и другие данные не соответствуют доводам гражданина о том, что несение военной службы противоречит его убеждениям или вероисповеданию;
- в заявлении и прилагаемых к нему документах указаны заведомо ложные сведения;
- гражданин дважды вызывался на заседания призывной комиссии и не являлся на них без уважительной причины;
- ранее гражданину была предоставлена возможность пройти альтернативную гражданскую службу и он от нее уклонился.

Уважительными причинами неявки гражданина на заседание призывной комиссии при условии документального подтверждения причин неявки являются:

- заболевание или увечье (травма) гражданина, связанные с утратой трудоспособности;
- тяжелое состояние здоровья отца, матери, жены, сына, дочери, родного брата, родной сестры, дедушки, бабушки или усыновителя гражданина либо участие в похоронах указанных лиц;
- препятствие, возникшее в результате действия непреодолимой силы, или иное обстоятельство, не зависящее от воли гражданина;
- иные причины, признанные уважительными призывной комиссией или судом.

Гражданину, в отношении которого призывной комиссией вынесено заключение о замене военной службы по призыву альтернативной гражданской службой, вручается повестка с указанием срока явки на медицинское освидетельствование и заседание призывной комиссии для решения вопроса о направлении его на альтернативную гражданскую службу.

Гражданин, в отношении которого призывной комиссией принято решение об отказе в замене военной службы по призыву альтернативной гражданской службой, подлежит призыву на военную службу в соответствии с Федеральным законом «О воинской обязанности и военной службе».

Копия решения призывной комиссии должна быть выдана гражданину в трехдневный срок со дня принятия решения. Однако такое решение призывной комиссии может быть обжаловано в суде, при этом его выполнение приостанавливается до вступления решения суда в законную силу.

Как видно из вышеизложенного, порядок направления на альтернативную военную службу во многом носит субъективный и оценочный характер, т. е. зависит от мнения членов призывной комиссии. Ведь это и понятно, потому что ни в Конституции РФ, ни в Федеральном законе нет четкого толкования терминов «убеждение» и «вероисповедание». Возможно, что подробнее этот вопрос будет регламентирован в Положении об альтернативной гражданской службе, которое разрабатывается в Правительстве РФ, а пока все споры по данному поводу будут рассматриваться в суде.

Что касается прохождения альтернативной гражданской службы, то здесь ясности больше, хотя вопросы также есть.

Граждане проходят альтернативную гражданскую службу индивидуально, а также в составе групп или формирований:

- в организациях, подведомственных федеральным органам исполнительной власти;
- в организациях, подведомственных органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации;
- в организациях Вооруженных Сил Российской Федерации, других войск, воинских формирований и органов в качестве гражданского персонала.

В настоящее время формируется база данных об организациях, которые заинтересованы представить рабочие места для проходящих гражданскую службу. Возглавляют эту работу согласно Указу Президента РФ от 21 июля 2003 года № 793 Министерство труда РФ и Министерство обороны РФ.

Постановлением Правительства РФ от 11 декабря 2003 года заинтересованным министерствам и ведомствам предложено ежегодно к 1 января представлять в Министерство труда РФ сведения по перечням видов работ, профессий, должностей, на которых могут проходить службу «альтернативщики». В дальнейшем, до 1 марта и 1 сентября соответственно Министерство труда РФ и Министерство обороны РФ разрабатывают и доводят плановые задания по приему граждан на альтернативную службу.

По предварительным данным, в целом по России вполне реально создать минимум 15-20 тысяч рабочих мест и уже в первый год направить на альтернативную службу не менее 4 тысяч человек.

Трудовая деятельность граждан, проходящих альтернативную гражданскую службу, регулируется Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ) с учетом особенностей, предусмотренных Федеральным законом.

Срок альтернативной гражданской службы в 1,75 раза превышает установленный Федеральным законом «О воинской обязанности и военной службе» срок военной службы по призыву и составляет 42 месяца, а для граждан, имеющих высшее профессиональное образование, – 21 месяц.

Срок альтернативной гражданской службы для граждан, проходящих данную службу в организациях ВС РФ, в 1,5 раза превышает установленный срок военной службы по призыву и составляет 36 месяцев, а для граждан, имеющих высшее профессиональное образование, – 18 месяцев.

Правовые основы трудовой деятельности граждан, проходящих альтернативную службу, представляют собой некий симбиоз норм трудового права и военного законодательства.

Так, например, при трудоустройстве «альтернативщиков» важно помнить, что началом альтернативной гражданской службы гражданина считается день его убытия к месту прохождения альтернативной гражданской службы, указанный в предписании военного комиссариата, а не день их поступления на работу в конкретную организацию. То есть здесь просматривается аналогия с военнослужащими по призыву, направленными для прохождения военной службы, а не с работниками, которые принимаются на работу по трудовому договору.

Кроме того, в срок альтернативной гражданской службы не засчитываются:

- прогулы (отсутствие на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня);
- время нахождения в дополнительных отпусках, предоставляемых работодателем гражданам, обучающимся в образовательных учреждениях;
- время отбывания уголовного или административного наказания в виде ареста;
- появление на работе в состоянии алкогольного,

наркотического или иного токсического опьянения.

Естественно, подобной нормы в ТК РФ нет. Вместе с тем, работодатель обязан заключить с гражданами, направленными для прохождения альтернативной службы, срочный трудовой договор на период ее прохождения. Об этом он в трехдневный срок должен уведомить военный комиссариат, который направил гражданина на альтернативную гражданскую службу, а также федеральный орган исполнительной власти или орган исполнительной власти субъекта Российской Федерации, которому подведомственна организация.

При заключении срочного трудового договора есть один нюанс, о котором хотелось бы упомянуть. Учитывая то обстоятельство, что в срок альтернативной службы не засчитываются указанные выше периоды, на момент оформления трудового договора работодателю невозможно определить конкретную дату окончания его действия. Поэтому в графе «срок трудового договора» необходимо произвести запись – «на время прохождения альтернативной гражданской службы». Дело еще и в том, что если срок трудового договора все же ограничить предполагаемой датой окончания альтернативной службы, то в случае ее продления (на период, который не входит в ее срок) этот договор на основании статьи 58 ТК РФ следует расценивать как заключенный на неопределенный срок. При этом к нему будут применяться только правила прекращения трудового договора, установленные ТК РФ. В Федеральном же законе (статья 23) приводятся основания и порядок увольнения граждан с альтернативной гражданской службы, а не основания прекращения трудового договора, которые установлены статьей 77 ТК РФ.

Основаниями увольнения являются:

- истечение срока альтернативной гражданской службы;
- признание призывника военно-врачебной комиссией не годным к военной службе или ограниченно годным к военной службе;
- осуществление полномочий члена Совета Федерации Федерального Собрания Российской Федерации, а также избрание депутатом Государственной Думы Федерального Собрания Российской Федерации, депутатом законодательного (представительного) органа государственной власти субъекта Российской Федерации, высшим должностным лицом субъекта Российской Федерации (руководителем высшего исполнительного органа государственной власти субъекта Российской Федерации), депутатом представительного органа местного самоуправления, главой муниципального образования и осуществление указанных полномочий на постоянной основе;
- вступление в законную силу приговора суда о назначении гражданину наказания в виде лишения свободы.

Гражданин имеет право на досрочное увольнение с альтернативной гражданской службы при наличии оснований, по которым в соответствии с Федеральным законом «О воинской обязанности и военной службе» военнослужащий, не имеющий воинского звания офицера и проходящий военную службу по призыву, имеет право на досрочное увольнение с военной службы.

Таким образом, и при увольнении есть свои особенности, которые корреспондируют нормам военного законодательства.

Сама процедура увольнения гражданина с альтернативной гражданской службы будет определена Положением о порядке прохождения альтернативной гражданской службы.

Но уже сейчас можно сказать, что решение об увольнении принимается должностными лицами, определяемыми руководителем федерального органа исполнительной власти или руководителем органа исполнительной власти субъекта Российской Федерации, которому подведомственна организация, где гражданин проходит альтернативную гражданскую службу.

Такое решение является основанием для прекращения работодателем срочного трудового договора с гражданином, проходящим альтернативную гражданскую службу. Работодатель производит соответствующую запись в трудовой книжке гражданина о причинах прекращения срочного трудового договора и выдает ее на руки в день увольнения (последний день работы).

О прекращении срочного трудового договора с гражданином, проходящим альтернативную гражданскую службу, работодатель обязан в течение трех рабочих дней уведомить федеральный орган исполнительной власти или орган исполнительной власти субъекта Российской Федерации, которому подведомственна организация.

Окончанием альтернативной гражданской службы гражданина считается день прекращения работодателем срочного трудового договора с гражданином при его увольнении с альтернативной гражданской службы. При этом срочный трудовой договор с гражданином, проходящим альтернативную гражданскую службу, должен быть прекращен работодателем в день истечения срока его альтернативной гражданской службы.

Важно отметить, что время прохождения гражданином альтернативной гражданской службы засчитывается в общий и непрерывный трудовой стаж и в стаж работы по специальности.

Все основные права и обязанности работника в сфере труда предусмотрены статьей 21 ТК РФ. Применительно к гражданам, проходящим альтернативную гражданскую службу, их конкретное содержание дополняется, а подчас и изменяется положениями, установленными Федеральным законом. В обобщенном виде работники, находящиеся на альтернативной службе, имеют право:

1. На заключение, изменение, и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, с учетом ограничений, определенных Федеральным законом. Так, например, граждане, направленные для прохождения альтернативной службы, не вправе отказываться от заключения срочного трудового договора, а также от исполнения трудовых обязанностей, возложенных на них этим трудовым договором.

При направлении на альтернативную гражданскую службу граждане имеют право на бесплатный проезд железнодорожным, воздушным, водным и автомобильным (за исключением такси) транспортом. Такая же компенсация предусмотрена для них при переводе на новое место службы и при убытии к месту жительства при увольнении с нее.

Кроме того, за гражданином, работавшим до направления на указанную службу в государственной или муниципальной организации, в течение трех месяцев после его увольнения с этой службы сохраняется право поступления на работу в ту же организацию и на ту же должность, а при ее отсутствии – другую равноценную работу в той же или, с согласия работника, другой организации (статья 19 Федерального закона).

На основании статьи 21 Федерального закона в период прохождения альтернативной службы граждане не вправе занимать руководящие должности, работать по

совместительству в других организациях и расторгать трудовой договор по собственному желанию. Они также в этот период не имеют права заниматься предпринимательской деятельностью лично или через доверенных лиц, а также оказывать содействие физическим и юридическим лицам в их предпринимательской деятельности, получать за это вознаграждение или пользоваться льготами.

Перевод в период службы работника, находящегося на альтернативной службе, в другую организацию возможен по основаниям и в порядке, определяемым Положением о порядке прохождения этой службы. Напомним, что в настоящее время проект этого Положения разрабатывается в Правительстве РФ.

2. На предоставление работы, обусловленной трудовым договором.

При этом для определения вида и места работы, профессии, должности, на которых может быть занят работник, учитываются его образование, специальность, квалификация, опыт предыдущей работы, состояние здоровья, семейное положение, а также потребность организации в трудовых ресурсах. Более того, его трудовая деятельность не должна препятствовать трудоустройству других лиц, а также служить основанием для перевода на другое место работы или увольнения иных работников организации (статья 4 Федерального закона).

3. На рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда и коллективным договором.

4. На своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы на основании избранной в организации системы оплаты труда (статья 20 Федерального закона).

5. На отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков.

Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска и отпуска без сохранения заработной платы гражданам в период прохождения ими альтернативной службы увеличивается на время проезда к месту проведения этих отпусков. Им также предоставляются учебные отпуска в порядке, установленном ТК РФ. Однако продолжительность таких отпусков не включается в срок прохождения альтернативной службы (статья 5 Федерального закона).

В случае привлечения гражданина, проходящего альтернативную гражданскую службу, к мероприятиям по особому перечню выполнение им трудовых обязанностей может производиться при необходимости без ограничения общей продолжительности еженедельного рабочего времени. Перечень таких мероприятий определяется руководителем соответствующего федерального органа исполнительной власти либо органа исполнительной власти субъекта РФ, которому подведомственна организация, где гражданин проходит альтернативную службу.

Для обеспечения отдыха граждан, проходящих службу вне места постоянного жительства, работодатель бесплатно обеспечивает их общежитием. Причем в организациях Вооруженных Сил РФ, других войск и воинских формирований и органов размещение этих граждан в одном здании с военнослужащими, проходящими военную службу по призыву, не допускается (статья 20 Федерального закона).

6. На полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте.

7. На профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами. В период прохождения альтернативной службы граждане имеют право на обучение во внерабочее время в образовательных учреждениях по заочной или очно-заочной (вечерней) формам обучения. Им также предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные ТК РФ для работников, совмещающих работу с обучением. При этом им не может быть установлено сокращенное рабочее время (статья 19 Федерального закона). Вместе с тем за гражданином, направленным в период его обучения в образовательном учреждении на эту службу, при увольнении с нее сохраняется право быть зачисленным для прохождения учебы в то образовательное учреждение и на тот курс, где он обучался ранее.

8. На объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов.

9. На участие в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ или коллективным договорам формах.

10. На ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении этих договоров и соглашений

11. На защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными способами. При этом работники, проходящие альтернативную службу, не вправе самовольно без разрешения работодателя покидать место нахождения организации в период рабочего времени, установленного правилами внутреннего трудового распорядка и графиками сменности.

12. На разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами. Согласно пункту 2 статьи 4 Федерального закона работники в период прохождения ими альтернативной гражданской службы не могут участвовать в забастовках и иных формах приостановления трудовой деятельности организации.

13. На возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ и другими федеральными законами.

14. На обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

15. На сохранение жилой площади, занимаемой им до направления на альтернативную гражданскую службу. При этом он не может быть исключен из списков лиц, нуждающихся в улучшении жилищных условий.

16. На охрану здоровья и медицинскую помощь. Медицинская помощь им оказывается в учреждениях государственной или муниципальной системы здравоохранения по месту прохождения альтернативной гражданской службы.

Федеральным законом гражданам, проходящим альтернативную гражданскую службу, в числе других ограничений, запрещается покидать населенный пункт, в котором расположена организация, где они работают, без согласования с представителем работодателя.

Как уже было отмечено, время прохождения гражданином альтернативной гражданской службы засчитывается в общий и непрерывный трудовой стаж и в стаж работы по специальности. Это означает, что время прохождения этой службы будет засчитано и в страховой стаж для назначения трудовой пенсии в соответствии с Федеральным законом «О трудовых пенсиях в Российской

Федерации» от 17 декабря 2001 года № 173-ФЗ.

Кроме того, время прохождения гражданином альтернативной гражданской службы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в районах и местностях, где установлены районные коэффициенты и процентные надбавки к заработной плате, засчитывается в стаж работы в этих районах и местностях.

И, наконец, период альтернативной гражданской службы на должностях и по профессиям, которые связаны с выполнением тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, засчитывается в стаж, дающий право на льготы и компенсации в порядке, установленном законодательством РФ.

Одновременно граждане, проходящие альтернативную гражданскую службу, обязаны:

- соблюдать Конституцию РФ, федеральные конституционные законы и другие федеральные законы;
- выполнять требования, установленные нормами трудового законодательства, с учетом ограничений, определенных Федеральным законом;
- соблюдать дисциплину труда;
- добросовестно исполнять трудовые обязанности, возложенные на них срочным трудовым договором.

Граждане, проходящие альтернативную гражданскую службу, несут дисциплинарную, административную, материальную, гражданско-правовую и уголовную ответственность в соответствии с законодательством РФ с учетом особенностей, связанных с прохождением альтернативной гражданской службы.

Вышеперечисленные общие права и обязанности работника, а также гарантии и пределы его ответственности при выполнении в порядке прохождения альтернативной гражданской службы конкретной трудовой функции наполняются реальным объемом и содержанием. Они закрепляются не только заключенным с работодателем срочным трудовым договором, утвержденной должностной (служебной) инструкцией, но и локальными нормативными актами (правилами внутреннего трудового распорядка, положением о премировании и т. п.), действующими организационно-распорядительными документами (приказами, распоряжениями и др.).

Установленные законодательством ограничения прав и свобод граждан, проходящих альтернативную гражданскую службу, призваны компенсировать предоставляемые им льготы, гарантии и компенсации. Кроме того, они позволяют гражданам России реализовать предоставленное им конституционное право на прохождение альтернативной гражданской службы взамен службы по призыву.

Подводя итог, можно отметить, что правовой основой альтернативной гражданской службы является Конституция РФ, Федеральный закон «Об альтернативной гражданской службе», ТК РФ и иные федеральные законы и нормативные правовые акты, изданные в целях реализации конституционного права граждан.

Альтернативная гражданская служба представляет собой особый вид трудовой деятельности граждан, регламентированный нормами трудового права, но с учетом некоторых особенностей, продиктованных целью организации такой службы.

Альтернативная гражданская служба только начинает свое становление в России как общественный институт. И, естественно, не все вопросы будут решены в одночасье. До сих пор Правительством РФ не принято Положение о порядке прохождения альтернативной гражданской службы, где предположительно найдут решение все проблемы правового регулирования.

В заключение хотелось бы отметить, что впервые граждане, изъявившие желание пройти гражданскую альтернативную службу, будут направлены на нее осенью этого года при условии соблюдения всех необходимых процедур, предусмотренных законодательством.

ОРГАНИЗАЦИЯ И ОСУЩЕСТВЛЕНИЕ ПРОКУРОРСКОГО НАДЗОРА ЗА ИСПОЛНЕНИЕМ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА О ТРУДОВЫХ ПРАВАХ ГРАЖДАН

И. С. Викторов, заведующий научно-исследовательским сектором НИИ проблем укрепления законности и правопорядка при Генеральной прокуратуре РФ, кандидат юридических наук
А. Ж. Макашева, старший научный сотрудник НИИ проблем укрепления законности и правопорядка при Генеральной прокуратуре РФ

- ☑ **СИСТЕМА НОРМАТИВНЫХ ПРАВОВЫХ АКТОВ В СФЕРЕ ТРУДА**
- ☑ **ПРЕДМЕТ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВОГО ПРАВА**
- ☑ **ГОСУДАРСТВЕННЫЙ НАДЗОР И КОНТРОЛЬ ЗА СОБЛЮДЕНИЕМ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА**
- ☑ **ПРЕДМЕТ ПРОКУРОРСКОГО НАДЗОРА**
- ☑ **ЗАКОННОСТЬ ЗАКЛЮЧЕНИЯ, ИЗМЕНЕНИЯ И ПРЕКРАЩЕНИЯ ТРУДОВЫХ ДОГОВОРОВ**
- ☑ **ПРИМЕНЕНИЕ ДИСЦИПЛИНАРНЫХ ВЗЫСКАНИЙ**
- ☑ **РЕЖИМ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ И ВРЕМЕНИ ОТДЫХА**
- ☑ **СОБЛЮДЕНИЕ ТРУДОВЫХ ПРАВ ЖЕНЩИН И ПОДРОСТКОВ**
- ☑ **ОХРАНА ТРУДА**
- ☑ **ПОРЯДОК РАССМОТРЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ И ПРАВ РАБОТНИКОВ НА ЗАБАСТОВКУ**
- ☑ **ИСПОЛНЕНИЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА**
- ☑ **ИСПОЛНЕНИЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА О ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ**

Трудно переоценить значение для человека возможности трудиться, поэтому государство берет на себя обязательства, гарантирующие каждому защиту от безработицы, право трудиться в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены и получать за это вознаграждение без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда. Кроме того, каждому работающему по трудовому договору гарантируются установленные федеральным законом продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, оплачиваемый ежегодный отпуск. Индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием установленных федеральным законом способов их разрешения, включая право на забастовку, также признаны Конституцией Российской Федерации.

Пожалуй, только конституционное право на труд реализуется гражданами Российской Федерации в столь многообразных формах, закрепленных в самой Конституции России.

Подобное разнообразие обусловливает и весьма широкий спектр нарушений законов о труде, охватывающих почти все сферы трудовых правоотношений, распространенный характер которых подтверждается статистическими данными органов прокуратуры, материалами прокурорских проверок и контролирующих органов. Ежегодно такие факты составляют до 60 % от общего числа выявленных прокуратурой правонарушений социального блока и имеют неблагополучную тенденцию к росту.

Не стал исключением и прошедший год. Органами прокуратуры в 2003 г. выявлено 214 125 нарушений трудовых прав граждан, что на 17 % больше, чем в 2002 г. Число незаконных правовых актов также возросло на 15,3 %. При этом их доля в общей массе незаконных правовых актов, выявленных

в сфере соблюдения прав и свобод граждан, равна 75,8 %. По-видимому, такой массив обусловлен значительным числом правовых актов, вступивших в противоречие с новым Трудовым кодексом Российской Федерации и не приведенных в соответствие с его нормами.

Выполняя требования Генерального прокурора Российской Федерации, указанные в приказе от 22.05.1996 г. № 30 «Об организации прокурорского надзора за исполнением законов, соблюдением прав и свобод человека и гражданина», прокуроры особое внимание акцентируют на защите трудовых прав, анализируя при проверках на предприятиях и в организациях выполнение работодателями обязанностей по своевременной выплате заработной плате и созданию работникам безопасных условий труда.

Основное правило в вопросах правового регулирования трудовых отношений для прокурора сформулировано в ст. 5 Трудового кодекса Российской Федерации, установившей его приоритет перед иными федеральными законами. В случае противоречий между Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, содержащими нормы трудового права, применяется Кодекс. Если вновь принятый федеральный закон противоречит Кодексу, то этот федеральный закон применяется при условии внесения соответствующих изменений и дополнений в Кодекс. Установленная система нормативных правовых актов, действующих в сфере труда, строго иерархична. Каждый акт меньшей юридической силы не может противоречить акту, занимающему более высокое положение в системе: указы Президента РФ не должны противоречить Трудовому кодексу РФ и федеральным законам, постановления Правительства РФ – Трудовому кодексу РФ, иным федеральным законам и указам Президента РФ. Законы и иные нормативные правовые акты субъектов РФ не должны противоречить актам федерального уровня, включая указы Президента РФ, постановления Правительства РФ и нормативные правовые акты федеральных органов исполнительной власти.

Следует помнить о том, что предметом регулирования трудового права являются, прежде всего, трудовые отношения, возникающие между работниками и работодателями. Однако наряду с ними в него входят и другие отношения, тесно связанные с трудовыми: отношения по трудоустройству, по надзору и контролю за соблюдением трудового законодательства, по разрешению трудовых споров. Исходя из этого и надлежит организовывать надзор за исполнением норм трудового законодательства, не оставляя без надлежащего внимания вопросы занятости, законности в деятельности контролирующих органов, а также рассмотрения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

Для повышения эффективности и обеспечения всесторонности прокурорского надзора за соблюдением трудового законодательства прокурор должен безупречно ориентироваться в системе государственного управления в сфере защиты трудовых прав граждан.

Глава 57 Трудового кодекса РФ регулирует вопросы государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. На обеспечение соблюдения работодателями трудового законодательства, предусматривающего трудовые права работников, для предотвращения и пресечения нарушений этих прав нацелена контрольная деятельность специально уполномоченных государственных органов. Статья 353 ТК РФ устанавливает систему этих органов, закрепляя в качестве ее составных элементов органы федеральной инспекции труда, федеральные надзоры, федеральные органы исполнительной власти, органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления, органы прокуратуры.

Органами государственного надзора и контроля являются: Федеральная инспекция труда, осуществляющая федеральный надзор и контроль за соблюдением в организациях законов и иных нормативных правовых актов о труде, и иные специальные органы, осуществляющие государственный надзор за соблюдением правил по безопасному ведению работ в отдельных отраслях и на некоторых объектах промышленности, за проведением мероприятий, обеспечивающих безопасное обслуживание электрических и теплоиспользующих установок, за соблюдением организациями санитарно-гигиенических и санитарно-противоэпидемиологических норм и правил и за соблюдением правил ядерной и радиационной безопасности. Полномочия этих органов и возложенные на них обязанности определяются гл. 57 ТК РФ и положениями о соответствующих органах, утверждаемыми Правительством РФ.

В настоящее время в рамках проводимой административной реформы функции всех федеральных органов исполнительной власти претерпят изменения, также как статус и наименование многих из них. В соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 09.03.2004 г. № 314 «О системе и структуре федеральных органов исполнительной власти» функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности будут осуществлять федеральные службы.

Вопросами контроля и надзора в интересующей нас сфере, вероятно, будут ведать: Федеральная служба по труду и занятости, Федеральная служба по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека (санитарно-эпидемиологический надзор), Федеральная служба по технологическому надзору, Федеральная служба по атомному надзору[1].

Характеристика сущности работы органов прокуратуры в сфере трудовых правоотношений полностью раскрывается в определении предмета прокурорского надзора, заключающемся в надзоре за соблюдением конституционных прав граждан на труд, надзоре за исполнением норм Трудового кодекса Российской Федерации, иных федеральных и региональных законов организациями и предприятиями всех организационно-правовых форм собственности, которые поднадзорны прокуратуре, их должностными лицами, руководителями и органами управления, а также за соответствием Конституции России и законам нормативно-правовых актов, издаваемых этими органами и должностными лицами, в том числе принимаемых органами надзора и контроля по материалам проверок о привлечении физических и юридических лиц к предусмотренной законом ответственности.

Материалы прокурорских проверок и проведенные научные исследования показывают, что эффективность прокурорского надзора за соблюдением конституционных прав граждан на труд в немалой степени зависит от его правильной организации. Необходимость заметного повышения эффективности и дальнейшего совершенствования организации работы прокурора на этом важнейшем направлении диктуется, во-первых, неудовлетворительным состоянием законности в сфере трудовых правоотношений, а во-вторых, мно-

[1] См.: Российская газета от 12.03.2004 г. № 50. С. 10.

гоплановыми целями и задачами по обеспечению соблюдения конституционных прав граждан на труд, вытекающих из требований норм нового Трудового кодекса Российской Федерации.

Правильная организация работы прокурора и высокая результативность во многом определяется и достигается на практике своевременным поступлением и наличием в прокуратуре информации, содержащей определенные (оперативные, отчетные и т. п.) сведения о совершенных нарушениях законодательства. В этой связи каждому прокурору необходимо помнить, что правильное планирование работы невозможно без достаточного информационного обеспечения, определенной аналитической работы.

Основными источниками получения информации о нарушениях законодательства о труде и охране труда являются:

1) статистические отчетные данные и материалы проверок, проведенных органами государственного и вневедомственного контроля;

2) статистические отчеты, относящиеся к трудовой сфере хозяйствующих субъектов, поступающие в определенные сроки в государственные органы статистики;

3) информация правоохранительных органов и контролирующих организаций о выявленных правонарушениях, сообщения органов надзора и контроля о тяжких, смертельных несчастных случаях, произошедших на производстве;

4) статистическая отчетность судов о результатах рассмотрения гражданских дел по трудовым спорам;

5) административные дела судов, рассмотренные по жалобам должностных лиц на неправомерное наложение административных взысканий за нарушения законов о труде и охране труда;

6) материалы комиссий по трудовым спорам предприятий и организаций;

7) обращения в прокуратуру руководителей хозяйствующих субъектов, других юридических лиц, индивидуальных предпринимателей;

8) материалы профсоюзных организаций предприятий;

9) обращения в прокуратуру должностных лиц органов государственной власти и управления, органов местного самоуправления;

10) жалобы, заявления и сообщения граждан, в том числе работников предприятий и организаций, права которых были нарушены;

11) сообщения средств массовой информации (периодическая печать, радио, телевидение);

12) материалы расследования конкретных уголовных дел, относящиеся к трудовой сфере;

13) иные конкретные сигналы и другие сведения, выявленные прокурором при непосредственном общении с работниками предприятий и при рассмотрении тех или иных вопросов представительными или исполнительными органами власти, либо муниципальными органами.

Приведенный перечень источников информации является примерным. Поэтому, с учетом сложившейся в регионе конкретной ситуации, прокурор сам определяет как периодичность, так и объемы необходимой информации о правонарушениях.

При этом прокурору важно иметь в виду, что ему надлежит организовать систематическое поступление необходимой информации, и конечно, прежде всего, той, которой располагают соответствующие контролирующие органы, на которые законом возложена обязанность в пределах своей компетенции обеспечивать соблюдение трудового законодательства и бороться с выявляемыми правонарушениями. В большинстве случаев получаемые от этих органов сведения дают прокурору возможность сделать предварительные выводы не только о характере и распространенности нарушений законов о труде и охране труда на объектах, поднадзорных прокурору, но также могут дать представление и о том, какова активность контролирующих органов в устранении этих нарушений законодательства. Здесь следует помнить о том, что законность в деятельности этих органов также является самостоятельным предметом прокурорского надзора.

Анализ состояния законности в сфере труда наиболее полно отражает действительную картину тогда, когда прокурором анализируются данные, поступившие из различных источников. Это позволяет избежать формального подхода к их оценке, и, следовательно, неправильных и поверхностных выводов, поскольку наиболее результативны надзорные проверки, проводимые на основе глубокого анализа состояния законности.

В целом накопление нужной информации позволяет прокурору своевременно сделать на ее основе достаточно правильные выводы о характере и распространенности конкретных нарушений законности в трудовой сфере, об их динамике, тенденции их роста или снижения, а также выявить органы надзора и контроля, которые не выполняют требований закона и возложенных на них контрольных функций. Поэтому всю поступающую в прокуратуру из различных источников информацию о правонарушениях надлежит регулярно (ежемесячно, ежеквартально) и тщательно анализировать и обобщать.

В целом полученная прокурором информация подлежит систематизации и правовой оценке с учетом следующих критериев:

а) характера правонарушений;

б) распространенности правонарушений на отдельных объектах;

в) общественной опасности совершаемых правонарушений;

г) причин и условий, способствующих нарушениям законодательства.

На основе проведенного анализа и обобщения информации о правонарушениях прокурором более рационально и предметно планируются надзорные мероприятия текущего и перспективного характера.

Таким образом, постоянный и целенаправленный анализ всей совокупной информации о правонарушениях, посягающих на трудовые права работников, позволяет прокурору своевременно выявлять и намечать для проверки органы контроля и хозяйствующие субъекты, где наиболее распространены нарушения законов о труде, требующие первоочередной проверки, а также безошибочно сформулировать конкретный круг вопросов, подлежащих выяснению в ходе проверки и определить механизм ее осуществления.

Проводимая прокуратурой большая по объему и весьма разноплановая работа по осуществлению надзора за исполнением законодательства о трудовых правах работников делает чрезвычайно важной задачу ее умелого и содержательного планирования. С учетом требований Генерального прокурора Российской Федерации работа во всех органах прокуратуры строится на плановой основе и в этом отношении в целом накоплен немалый положительный опыт во многих регионах страны.

Прокурору надлежит исходить из того, что анализ и обобщение положения дел с исполнением трудового законодательства является надежной основой не только для правильного выбора объекта надзорной проверки, но также и для выработки собственного плана предстоящей текущей проверки, подготовки перечня основных вопросов и выработки методики их выяснения. Однако во всех случаях характер планируемой проверки, безусловно, должен определяться содержанием конкретных сигналов о совершенных правонарушениях. Исходя из этих положений, планируется либо комплексная проверка исполнения всех норм законодательства о

трудовых правах граждан, либо только его отдельных норм (групп норм) трудового законодательства, регулирующего конкретные права работников (оплата труда, безопасность труда, соблюдение условий труда женщин, несовершеннолетних и др.) Так, например, в первом полугодии 2003 года по заданию Генеральной прокуратуры России в 21 субъекте Федерации проводились проверки исполнения норм трудового законодательства, регулирующих вопросы выплаты заработной платы.

Во всех без исключения случаях составляется подробный план предстоящей надзорной проверки либо иного запланированного мероприятия, и формулируются вопросы, направленные на выполнение плана.

Как правило, именно в текущих планах прокурором наиболее полно и оперативно отражаются назревшие актуальные вопросы и проблемы, появившиеся в регионе, а потому, более предметно, исходя из конкретной ситуации, намечаются и осуществляются меры по выявлению и устранению нарушений трудовых прав граждан. Наибольшая эффективность достигается именно при такой системе планирования работы прокуратуры.

Выбор конкретных объектов проверки зависит также от целей проверки и ее поводов. Чаще всего прокурорами проводятся плановые проверки, которые на основании проведенного анализа состояния законности включаются в текущие квартальные либо полугодовые планы работы прокуратуры. Однако не исключаются и так называемые внезапные проверки, которые проводятся прокуратурой в связи с поступившим серьезным сигналом о совершенном правонарушении и в случаях, когда, по оценке прокурора, проверка не терпит отлагательства (например, сигнал о сокрытии происшедшего на производстве несчастного случая со смертельным исходом, объявление группой работников голодовки или забастовки в связи с нарушением их трудовых прав и т. п.).

Государственный надзор за точным и единообразным исполнением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, согласно ч. 4 ст. 353 Трудового кодекса РФ, осуществляют Генеральный прокурор Российской Федерации и подчиненные ему прокуроры в соответствии с федеральным законом.

В ходе проверок на предприятиях, в учреждениях и организациях всех форм собственности прокурор выявляет различные нарушения трудовых прав работников, широкий спектр которых требует и соответствующего дифференцированного подхода к организации прокурорской проверки.

Далее раскроем некоторые методологические аспекты проведения тематической прокурорской проверки по наиболее распространенным вопросам трудового законодательства.

По вине работодателей часто нарушаются права работников при ***заключении, расторжении с ними трудовых договоров***; необоснованно расширяется область применения срочных договоров при принятии граждан на постоянную работу; в одностороннем порядке в договор включаются условия, ухудшающие положение работника; неправомерно устанавливаются испытательные сроки. Не сокращается также количество нарушений при увольнении работников по различным основаниям.

Поэтому, проверяя ***законность заключения трудовых договоров***, прокурор выясняет:

- не требует ли работодатель от поступающих на работу документы, не предусмотренные законодательством;
- соблюдаются ли требования закона в части испытания при приеме на работу, сроки трудового договора и другие его условия;
- отвечает ли приказ (распоряжение) о приеме на работу содержанию трудового договора, а запись в трудовой книжке – тексту приказа;
- объявляется ли приказ (распоряжение) о приеме на работу работнику под расписку;
- не нарушаются ли права работников при приеме на материально ответственную работу и в случаях, когда является обязательным предварительный медицинский осмотр;
- указывается ли в трудовом договоре с работниками, занятыми на сезонных работах, условие о сезонном характере работы;
- соблюдаются ли ограничения, связанные с медицинскими противопоказаниями, при заключении трудовых договоров с работниками на выполнение работ вахтовым методом, а также с лицами, прибывшими в районы Крайнего Севера и приравненные к ним местности;
- нет ли фактов отказа в приеме на работу беременным женщинам и женщинам, имеющим детей; лицам, освобожденным из мест лишения свободы, и некоторым другим категориям граждан по незаконным основаниям (ст. 56-58, 64, 65, 71, 213, 294, 298, 324 ТК РФ).

При проверке ***законности изменения и прекращения трудовых договоров*** прокурор устанавливает:

- имелись ли законные основания для перевода на другую работу и соблюдены ли условия перевода;
- не расторгались ли трудовые договоры по инициативе работодателя без законных к тому оснований или с нарушением установленного порядка;
- отвечают ли требованиям закона записи о причинах увольнения;
- своевременно ли производится расчет при увольнении, и выдаются ли трудовые книжки;
- соблюдается ли запрет на увольнение по инициативе работодателя беременных женщин, кроме случаев ликвидации организации;
- имеется ли обязательное согласие соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав на расторжение трудового договора с работниками в возрасте до восемнадцати лет по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации);
- соблюдаются ли дополнительные основания расторжения трудового договора с руководителем организации, а также прекращения трудового договора с педагогическим работником;
- нет ли при увольнении по инициативе работодателя нарушений в отношении отдельных категорий работников: лиц, работающих по совместительству, работников, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев, занятых на сезонных работах, работающих у работодателя – физического лица, надомников;
- сохраняется ли лицам, уволенным из организаций, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата ра-

ботников организации, средняя заработная плата с учетом месячного выходного пособия на период трудоустройства, но не свыше шести месяцев;

- соблюдаются ли дополнительные гарантии при увольнении выборных профсоюзных работников (ст. 66, 72-75, 81-82, 140, 261, 269, 278, 288, 292, 296, 307, 312, 318, 336, 374-376 ТК РФ).

Проверяя ***законность применения дисциплинарных взысканий***, прокурор проверяет следующие вопросы:

- соблюдаются ли порядок и сроки наложения взыскания;
- правомочным ли должностным лицом наложено взыскание и соответствует ли оно тяжести проступка;
- не применялись ли взыскания, не предусмотренные законом;
- не налагались ли за одно нарушение два и более взысканий;
- во всех ли случаях обьявляются виновным лицам под расписку приказы (распоряжения) работодателя о наложении взысканий;
- привлекаются ли работодателем к дисциплинарной ответственности руководитель организации, его заместители по требованию представительного органа работников (ст. 192-195 ТК РФ).

Выявляются нарушения законов по указанным выше вопросам путем ознакомления в отделе кадров предприятия с заявлениями работников, приказами и распоряжениями администрации (формы № Т-1, Т-5, Т-6, Т-8, Т-9, Т-11); изучения записей в трудовых книжках, личных карточках (ф. Т-2) и личных делах работников, больничных листков и медицинский заключений, протоколов заседаний соответствующего выборного профсоюзного органа, собраний трудового коллектива, материалов о нарушениях трудовой дисциплины. По бухгалтерским документам (ведомости на заработную плату, лицевые счета) устанавливаются сроки производства расчетов с уволенными, а по записям в книге учета – даты выдачи им трудовых книжек.

В ходе проверки соблюдения законодательства ***о режиме рабочего времени и времени отдыха*** прокурор выявляет:

- проводятся ли работы в ночное время, сверхурочно и в выходные дни, не привлекались ли к ним работники в случаях, не предусмотренных законом;
- своевременно ли предоставляется другой день отдыха за работу в выходной день;
- не нарушается ли установленный порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков;
- предоставляются ли ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работникам, имеющим особый характер работы, работникам с ненормированным рабочим днем, работникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в других случаях, предусмотренных федеральными законами;
- установлены ли в организации (при наличии производственных и финансовых возможностей) дополнительные отпуска для работников, если иное не предусмотрено федеральными законами;
- правильно ли оплачиваются работы в праздничные дни, в ночное время и сверхурочные часы (ст. 96, 99, 111-113, 114-128, 152-154, 259, 268 ТК РФ).

В целях выявления возможных нарушений законов проверяются приказы и распоряжения администрации, истребуются сведения из отчетов (ф. № П-4) о количестве сверхурочных работ и работ в выходные дни. Путем сверки полученных сведений с данными выборного профсоюзного органа устанавливаются факты применения названных работ без согласия выборного профсоюзного органа. В цехах по записям в журналах и других документах проверяется, соответствуют ли причины проведения таких работ требованиям законодательства, а по табелям рабочего времени, нарядам и документам по учету сверхурочных работ выявляются случаи, когда работники использовались на сверхурочных работах либо когда к ним привлекались лица, которым такая работа запрещена. Скрытые сверхурочные работы и работы в выходные дни выявляются по записям в нарядах и в журналах у мастеров, по заявлениям работников на отгулы за переработанное время, сведениям на проходной предприятия о пропуске работников в выходной день по распоряжениям администрации, по ежедневным сводкам о выпуске продукции и журналу расхода электроэнергии. В бухгалтерии по общим либо отдельным расчетным ведомостям устанавливается правильность оплаты сверхурочных часов и за работу в ночное время, а также выявляются факты незаконной оплаты за работу в выходные дни.

Довольно острой остается проблема ***соблюдения трудовых прав женщин и подростков***, труд которых по-прежнему используется на вредных и тяжелых производствах, а также в выходные и праздничные дни. Распространенный характер носят случаи незаконного увольнения работниц в период беременности и нахождения в отпусках по уходу за детьми. В организациях сельского хозяйства труд женщин в возрасте до 35 лет нередко используется на работах, связанных с применением ядохимикатов, пестицидов и дезинфицирующих средств. При этом работницы не всегда обеспечиваются работодателями необходимой спецодеждой и средствами индивидуальной защиты. В нарушение ст. 213 ТК РФ работодателями не организуется прохождение ежегодного медицинского осмотра работающими женщинами.

При проверке соблюдения ***законодательства о труде женщин и лиц с семейными обязанностями*** прокурор выясняет:

- не привлекаются ли женщины к выполнению тяжелых работ и работ с вредными условиями труда;
- соблюдаются ли гарантированные законом права на ограничение труда женщин на работах в ночное время, сверхурочных работах, положения о направлении их в командировки, о переводе на более легкую работу, об отпусках по беременности и родам;
- не нарушаются ли гарантии при приеме на работу, требования о запрещении увольнения беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет либо являющихся одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до 14 лет или ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- предоставляются ли соответствующие гарантии и льготы лицам, воспитывающим детей без матери (ст. 253-264 ТК РФ).

В процессе проверки прокурор знакомится с приказами работодателя о при-

еме женщин на работу и сопоставляет их со списком работ, на которых не допускается их труд. По табельному учету определяется, в каких сменах заняты беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет.

Распространенный характер носят случаи ***нарушения трудовых прав несовершеннолетних работников***, в том числе при приеме их на работу с испытательным сроком. Работодателями часто допускаются нарушения законодательства, связанного с проведением медицинского осмотра: на работу принимаются лица в возрасте до восемнадцати лет, не прошедшие предварительный обязательный медицинский осмотр, не проводятся ежегодные обязательные медицинские осмотры работников этой категории, имеются случаи проведения медицинских осмотров за счет средств работников.

В числе наиболее распространенных нарушений законодательства о труде при приеме несовершеннолетних на работу – отсутствие правового оформления фактических трудовых отношений работодателя и несовершеннолетнего работника.

В нарушение ст. 268 Трудового кодекса РФ работодатели нередко привлекают несовершеннолетних работников к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни. Нарушения при предоставлении несовершеннолетним отпусков встречаются достаточно часто.

В практике работы органов Федеральной инспекции труда и прокуратуры заключение с несовершеннолетними договоров о полной материальной ответственности – достаточно часто выявляемое нарушение законодательства о труде.

Исполнение законов ***о труде несовершеннолетних*** устанавливается путем проверки соблюдения следующих положений:

- о порядке приема на работу (достижение возраста, согласование с выборным профсоюзным органом, медицинский осмотр);
- о сокращении продолжительности рабочего времени;
- о запрещении труда на тяжелых работах и работах с вредными и опасными условиями;
- о запрете привлекать к ночным и сверхурочным работам и к работам в выходные дни;
- о продолжительности, порядке и времени предоставления отпусков, правильности оплаты труда;
- о дополнительных гарантиях для работников моложе 18 лет при расторжении трудового договора;
- о предоставлении гарантий и компенсаций работникам, обучающимся в вечерних (сменных) общеобразовательных учреждениях, а также в образовательных учреждениях начального и среднего профессионального образования;
- о сокращении рабочего времени для обучающихся работников в этих образовательных учреждениях и предоставлении им дополнительных (учебных) отпусков (ст. 92, 174-177, 265-272 ТК РФ).

С этой целью перед началом проверки из отдела кадров предприятия прокурором истребуется список работающих подростков с указанием даты и года рождения, даты приема на работу, места работы, профессии и специальности. При сопоставлении дат рождения и приема на работу устанавливается, соблюдены ли требования относительно возраста, с которого допускается заключение трудового договора (ст. 63 ТК РФ). Указанный список сличается со списком работ, на которых запрещается применение труда работников в возрасте до восемнадцати лет.

Непосредственно на рабочем месте с привлечением специалистов выясняется: не привлекаются ли подростки к переноске и передвижению тяжестей сверх предельных весовых норм. Проверка прохождения предварительного и периодического медицинских осмотров проводится по данным медсанчасти (медпункта) или по медицинскому заключению в личной карточке работника. По ней же проверяется правильность предоставления отпуска (время, продолжительность). По ведомостям на заработную плату определяется правильность производимых подросткам доплат за сокращенное рабочее время.

По вопросам ***защиты трудовых прав работников профессиональными союзами*** прокурор выясняет в выборном профсоюзном органе, действующем в организации:

- учитывает ли при принятии решения работодатель мнение соответствующего профсоюзного органа в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ;
- направляет ли работодатель перед принятием локального нормативного акта, содержащего нормы трудового права, его проект и обоснование по нему в выборный профсоюзный орган, представляющий интересы всех или большинства работников данной организации;
- учитывается ли мотивированное мнение выборного профсоюзного органа при принятии решения о возможном расторжении трудового договора по инициативе работодателя с работником, являющимся членом профессионального союза;
- создаются ли работодателем условия для осуществления деятельности выборного профсоюзного органа (ст. 370-373, 377 ТК РФ).

В ***сфере охраны труда*** наиболее распространены следующие нарушения законодательства:

- в коллективные договоры не включаются обязательства работодателей по улучшению условий и охраны труда работников, в том числе женщин и молодежи (ст. 41 ТК РФ);
- не проводится ознакомление работников с требованиями охраны труда (ст. 212 ТК РФ);
- недостаточно финансируются мероприятия по улучшению условий и охраны труда в организациях (ст. 226);
- работодателями не всегда обеспечиваются соответствующие требованиям закона условия труда на каждом рабочем месте (ст. 212 ТК РФ);
- в осуществляющих производственную деятельность организациях с численностью более 100 работников отсутствует служба охраны труда или не введена должность специалиста по охране труда, имеющего соответствующую подготовку или опыт работы в этой области (ст. 12 Федерального закона «Об основах охраны труда в Российской Федерации»);
- в организациях с численностью более 10 работников отсутствуют комитеты (комиссии) по охране труда (ст. 13 Федерального закона «Об основах охраны труда в Российской Федерации»);
- нарушается требование закона о запрещении применения труда женщин на работах, связанных с

подьемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые для них нормы (ст. 253 ТК РФ);

- нарушается требование закона о запрешении переноски и передвижения работниками в возрасте до восемнадцати лет тяжестей, превышающих установленные для них предельные нормы (ст. 265 ТК РФ).

Для выявления перечисленных и других нарушений законодательства ***об охране труда*** прокурор выясняет:

1) на предприятиях, в учреждениях и организациях всех форм собственности:

- каковы состояние производственного травматизма на предприятии, его уровень и динамика (количество несчастных случаев и дней нетрудоспособности, коэффициент частоты и тяжести, групповые несчастные случаи, тяжелые несчастные случаи, несчастные случаи на производстве со смертельным исходом); расследовались ли они работодателем, анализировались ли причины и какие меры приняты по их устранению (ч. 2 ст. 14 Федерального закона «Об основах охраны труда в Российской Федерации»);
- разработаны ли на предприятии конкретные мероприятия, направленные на обеспечение здоровых и безопасных условий труда, включены ли в коллективный договор вопросы улучшения условий и охраны труда работников, в том числе женщин и молодежи; как осуществляется контроль за их реализацией, какие мероприятия и по чьей вине оказались невыполненными (ст. 212 ТК РФ);
- обеспечивается ли работодателями санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников (ст. 223 ТК РФ);
- по прямому ли назначению используются средства и материалы, выделенные для проведения мероприятий по охране труда, не было ли случаев расходования этих средств на другие цели (ст. 226 ТК РФ и ст. 19 Федерального закона «Об основах охраны труда в Российской Федерации»);
- выполняется ли работодателями норма закона об осуществлении мер по обеспечению соответствующих требованиям охраны труда условий труда на каждом рабочем месте, в том числе по устранению запыленности и загазованности производственных помещений, недопущению превышения предельно допустимых уровней электромагнитного излучения, шума, вибрации и других производственных факторов; принимаются ли меры к предупреждению заболеваний на производстве (ст. 212 ТК РФ);
- не нарушаются ли нормы об охране труда женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних работников (ст. 253, 259, 264, 265, 268 ТК РФ). Кроме того, прокурор, исходя из требований трудового законодательства, проверяет, не нарушались ли работниками действующие на предприятиях правила и инструкции по охране труда и технике безопасности, производственной санитарии, по гигиене труда и противопожарной безопасности; если да, то какие меры принимались к виновным лицам;

2) в государственных органах надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства:

- выполняются ли работодателями нормативные требования, направленные на предотвращение несчастных случаев на производстве, в том числе: о своевременности проведения инструктажей по вопросам техники безопасности, производственной санитарии и других правил (вводного, первичного на рабочем месте, периодических, повторных), о надлежащем обеспечении соответствующих категорий работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами, молоком или другими равноценными пищевыми продуктами, лечебно-профилактическим питанием; проводятся ли в необходимых случаях обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры работников (ст. 14 Федерального закона «Об основах охраны труда в Российской Федерации»);
- соблюдается ли установленный порядок учета и расследования несчастных случаев на производстве, отражают ли отчетные данные фактическое положение дел с травматизмом, не допускались ли факты сокрытия от учета несчастных случаев, не нарушались ли порядок и сроки направления материалов расследования в органы прокуратуры (ст. 227-231 ТК РФ);
- не было ли на предприятиях фактов сокрытия от учета несчастных случаев на производстве, по которым работодателем (его представителем) не направлялось сообщение в течение суток в прокуратуру по месту происшествия несчастного случая (ст. 228 ТК РФ);
- выявлялись ли нарушения правовых норм об охране труда контролирующими органами (своевременность, полнота и т. д.) и их роль в предупреждении причин производственного травматизма (ст. 354-369 ТК РФ);
- своевременно и в полном ли обьеме выполнялись работодателем предписания контролирующих органов о проведении мероприятий по обеспечению здоровых и безопасных условий труда, а также об устранении вскрытых при проверке нарушений и упущений, которые явились причиной конкретных несчастных случаев (ст. 220 ТК РФ);
- проводится ли органами федеральной инспекции труда необходимый анализ причин и условий, способствовавших производственному травматизму на конкретных обьектах, и какие меры принимались к их устранению (ст. 356 ТК РФ).

Прокурор обязательно выясняет меры, принятые в отношении виновных лиц.

В ходе проверки указанных выше вопросов на предприятии прокурор знакомится с планами мероприятий по улучшению условий охраны труда (комплексные, ежегодные) и коллективными договорами, протоколами собраний трудового коллектива, оперативных совещаний, заседаний соответствуюшего выборного профсоюзного органа, приказами и другими правовыми актами работодателя, обращая внимание на соответствие их закону, конкретность и целенаправленность принятых решений, их фактическое исполнение.

Особое внимание при проверке обращается на соблюдение порядка учета несчастных случаев на производстве, установленного ст. 230 ТК РФ. С этой целью изучаются акты о несчастных случаях, сведения о нетрудоспособности, записи в журналах здравпунктов предприятий, данные трав-

матологических пунктов, данные из журналов регистрации групповых, тяжелых несчастных случаев, несчастных случаев на производстве со смертельным исходом и другие необходимые документы. В целях выявления возможного сокрытия от учета несчастных случаев на производстве следует полученные при проверке статистические данные и сведения бухгалтерии об оплате больничных листов в связи с производственными травмами сравнивать с данными, полученными в здравпункте предприятия, в районной поликлинике, травматологическом пункте. Факты невыдачи медицинскими работниками по просьбе должностных лиц, заинтересованных в укрытии несчастных случаев, потерпевшим больничных листов могут быть выявлены путем непосредственных бесед с потерпевшими работниками.

Ознакомившись с записями в журналах о проведении инструктажа по технике безопасности, прокурор при необходимости может опросить отдельных работников (либо поручить это специалисту), выяснив, не носит ли он формальный характер и отражают ли сделанные в журнале отметки действительное положение.

В отделе охраны труда, в отделе по технике безопасности и в выборном профсоюзном органе предприятия прокурор знакомится с перечнями работ и профессий с вредными условиями труда, дающих право на бесплатное получение молока и лечебно-профилактического питания. Из протоколов собраний трудового коллектива, материалов проверок, проведенных вышестоящими органами управления и контролирующими организациями, приказов, постановлений соответствующего выборного профсоюзного органа, предписаний государственных инспекторов труда и иных документов можно получить обобщенные сведения и конкретные примеры нарушений установленного порядка выдачи сертифицированных средств индивидуальной защиты, смывающих, обезвреживающих средств, а также молока или других равноценных пищевых продуктов, лечебно-профилактического питания.

В бухгалтерии предприятия и в соответствующем выборном профсоюзном органе проверяются отчеты об освоении средств по номенклатуре мероприятий по охране труда, данные о расходах на материалы и оборудование, не предусмотренные сводной номенклатурой, акты проверок выполнения мероприятий по коллективному договору, информации государственных инспекторов труда и другие документы. В результате выявляется расходование указанных выше средств не по целевому назначению.

По документам бухгалтерии определяется сумма пособия, выплаченная по листкам временной нетрудоспособности, а также суммы, возмещенные предприятием фонду социального страхования и выплаченные органами социальной защиты населения по несчастным случаям, произошедшим по вине администрации. Одновременно проверяется, во всех ли случаях причиненный ущерб взыскан в порядке регресса с виновных должностных лиц по инициативе руководителя предприятия. Если такие иски не предъявлялись, следует получить объяснение от руководителя по поводу несоблюдения требований закона и принять соответствующие меры.

Тщательный анализ полученных данных позволит прокурору установить более четкую картину и оценить показатели производственного травматизма на предприятии, определить достоверность коэффициента частоты и коэффициента тяжести, сделать вывод об эффективности проведенных мероприятий, выявить конкретные нарушения норм законов по охране труда и правил по технике безопасности, причины и обстоятельства, им способствующие, а также виновных в этом работников и должностных лиц.

Прокурору необходимо также знать причины производственного травматизма и профессиональных заболеваний, самыми распространенными среди которых являются: высокая степень изношенности оборудования, массовое применение устаревших технологий, машин и оборудования с конструктивными недостатками, нежелание работодателей финансировать соответствующие мероприятия, низкая технологическая дисциплина, повсеместное сокращение, ликвидация и отказ от создания на предприятиях служб охраны труда, слабая обеспеченность средствами индивидуальной защиты. Анализ причин и условий позволяет иметь более полную и объективную картину состояния законности на отдельно взятом предприятии, в отрасли, регионе.

С учетом актуальности проблемы популярного решения защиты трудовых прав граждан путем проведения забастовок следует указать на специфику обнаружения и фиксации нарушений законодательства ***о порядке рассмотрения коллективных трудовых споров и прав работников на забастовку.***

Источниками информации о нарушениях, связанных с рассмотрением коллективных трудовых споров могут быть жалобы и заявления как представительного органа работников организации (филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения), возглавляющего забастовку и уполномоченного на разрешение коллективного трудового спора, так и выборного профсоюзного органа, представляющего интересы работников организации, поступившие в прокуратуру, материалы территориальных органов по урегулированию коллективных трудовых споров Минтруда России, данные статистических органов и отчетные сведения об участии в рассмотрении коллективных трудовых споров государственных инспекций труда в субъектах Российской Федерации (форма I – ГИТ), сообщения средств массовой информации.

С учетом полученных данных о состоянии законности прокурор определяет объект и характер проверки, намечает перечень основных вопросов, подлежащих выяснению, решает вопрос о привлечении к проверке соответствующих специалистов, прежде всего из территориальных органов по урегулированию коллективных трудовых споров Минтруда России, из государственных инспекций труда в субъектах Российской Федерации, представителей профессиональных союзов.

Анализируя сведения из указанных выше источников информации и других документов, прокурор намечает и выясняет в ходе проверки следующие вопросы:

- ❑ представлял ли работодатель необходимое помещение для проведения собрания (конференции) по выдвижению требований работников и не было ли препятствий с его стороны проведению этого собрания (конференции) (ст. 399);
- ❑ направлялись ли требования работников в письменной форме работодателю (ст. 399);
- ❑ соблюдались ли порядок и сроки рассмотрения требований работников организации, профессиональных союзов и их объединений работодателями или представителями работодателей (ст. 400);
- ❑ отвечают ли требованиям Трудового кодекса РФ проводившиеся в ходе коллективного трудового спора примирительные процедуры (ст. 401-404);
- ❑ соблюдались ли гарантии, предусмотренные законом в связи с разрешением коллективного трудо-

вого спора, в отношении членов примирительной комиссии, трудовых арбитров, представителей работников (ст. 405);

- не нарушалось ли право работников службы по урегулированию коллективных трудовых споров на беспрепятственное при предъявлении удостоверения установленного образца посещение организации (филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения) в целях урегулирования коллективных трудовых споров, выявления и устранения причин, порождающих эти споры (ст. 407);
- оформлялось ли в письменной форме соглашение, достигнутое сторонами коллективного трудового спора в ходе разрешения этого спора (ст. 408).

При проверке законности осуществления права на забастовку устанавливается:

- не принуждались ли работники к участию или отказу от участия в забастовке;
- соблюдались ли порядок и сроки объявления забастовки;
- отвечают ли требованиям закона полномочия представительного органа работников, возглавляющего забастовку;
- соблюдались ли сторонами, участвующими в забастовке, обязанности, установленные законом;
- не проводились ли незаконные забастовки;
- не применялись ли к работникам в связи с проведением забастовки дисциплинарные взыскания за нарушения трудовой дисциплины (кроме фактов неисполнения обязанности прекратить забастовку в соответствии со ст. 413 ТК РФ);
- не проводились ли по инициативе работодателя увольнения работников в связи с их участием в коллективном трудовом споре или в забастовке (ст.ст. 409-415).

Выявляются нарушения законов путем получения объяснений у представителей работников организации и работодателя (его представителя), ознакомления с документацией по конкретному коллективному трудовому спору, находящейся как непосредственно на предприятии, учреждении или в организации (протоколы представителей сторон коллективного трудового спора, примирительных органов и органа, возглавляющего забастовку), так и в территориальных органах Минтруда России.

Как свидетельствуют материалы органов контроля и прокурорские проверки, в регионах по-прежнему основной причиной забастовок работников предприятий и организаций остается несвоевременная выплата заработной платы, повышение ее размера. В числе других причин возникновения коллективных трудовых споров: уклонение работодателей от выполнения соглашений, коллективных договоров, их отказы от ведения переговоров по заключению коллективных договоров и другие, в основном материального характера.

Органами прокуратуры на местах уделяется повышенное внимание правовой оценке каждого законного требования бастующих и участников иных форм протестов (объявление голодовок, блокирование транспортных магистралей и т. п.), за которым, как правило, стоит нарушение трудовых прав работников.

В числе нарушений трудовых прав граждан нарушения, связанные с оплатой труда, носят распространенный характер. Их удельный вес в общей массе нарушений трудовых прав граждан согласно прокурорской статистике в среднем составляет 43,5 %, т. е. почти каждое второе нарушение. По данным Госкомстата РФ в целом по стране на начало января 2004 г. суммарная задолженность по заработной плате составила 24,4 млрд. рублей, в том числе в бюджетной сфере – 2,2 млрд. рублей. Для сравнения: год назад было 30,1 и 3,4 млрд. рублей соответственно, что свидетельствует об общем уменьшении на 19,1 %. В бюджетной сфере, сохранявшей подобные проблемы в течение многих лет, сейчас наметились позитивные тенденции.

Проверки исполнения трудового законодательства, регулирующего вопросы выплаты заработной платы, показали, что руководителями предприятий различных организационно-правовых форм и собственности, организаций бюджетной сферы, а также индивидуальными предпринимателями, использующими наемный труд, допускаются многочисленные нарушения различного характера. Многими руководителями и должностными лицами не соблюдаются сроки выплаты заработной платы, не всегда оплачивается сверхурочная работа и работа в праздничные дни. Зачастую предусмотренные для выплаты заработной платы денежные средства используются не по назначению.

На первоначальном этапе проведения проверки исполнения ***законодательства об оплате труда*** необходимо изучить нормативные правовые акты органов государственной власти субъекта РФ и органов местного самоуправления по вопросам оплаты труда на предмет соответствия их федеральному законодательству. В ходе проверки надлежит выяснить, определены ли этими органами в соответствии со ст. 145 ТК РФ и соблюдаются ли порядок и размеры оплаты труда руководителей организаций, финансируемых из региональных и местных бюджетов, их заместителей и главных бухгалтеров.

Также выясняется эффективность осуществления контроля за правильностью использования бюджетных средств, выделенных на оплату труда. Для этой цели должна быть проверена деятельность региональных, местных финансовых органов и территориальных органов федерального казначейства. Проверяется состояние контроля за законностью и своевременностью движения бюджетных средств, за своевременностью и полнотой составления отчетов об их использовании, за целевым расходованием.

Кроме того, необходимо отразить состояние работы территориальных органов федеральной инспекции труда: как выполняются обязанности по выявлению нарушений трудовых прав граждан; какова результативность принимаемых мер административного воздействия; своевременно ли направляются в правоохранительные органы материалы в отношении должностных лиц, в действиях которых усматриваются признаки преступления; каково качество этих материалов; осуществляется ли контроль за исполнением предписаний.

При проверке *своевременности* выплаты заработной платы на предприятиях, в организациях и учреждениях независимо от форм собственности прокурор выясняет:

- предусмотрена ли ответственность работодателей за задержку заработной платы, изменение сроков и формы оплаты труда в коллективных договорах, правилах внутреннего распорядка, трудовых договорах;
- не отвлекаются ли руководителями предприятий и организаций денежные средства на цели, не связанные с производством и не предусмотренные бюджетом;
- не было ли фактов, когда при наличии значитель-

ной задолженности по заработной плате предназначенные для этого финансовые средства направлялись на погашение кредитов, выдачу беспроцентных или льготных ссуд, приобретение не используемой в производстве импортной техники; на личные нужды руководителей;

- не было ли случаев хищения и присвоения денежных средств, предназначенных на выплату заработной платы работникам.

По вопросам выплаты заработной платы прокурор проверяет также:

- не превышает ли доля заработной платы, выплачиваемой в неденежной форме, 20 процентов от общей суммы заработной платы, при наличии письменного заявления работника;
- соблюдается ли требование закона о том, что месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда;
- производится ли индексация заработной платы;
- установлен ли повышенный размер оплаты труда, применяемый в особых условиях (на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, на работах в местностях с тяжелыми климатическими условиями);
- выплачиваются ли работникам соответствующие доплаты при выполнении работ в условиях труда, отклоняющихся от нормальных: при выполнении работ различной квалификации, при совмещении профессий и исполнении обязанностей временно отсутствующего работника, при работе в сверхурочное время, в выходные и нерабочие праздничные дни, в ночное время;
- соблюдаются ли порядок и сроки выплаты заработной платы (ст. 131, 133, 134, 136, 146-154 ТК РФ);
- соблюдаются ли установленные трудовым законодательством ограничения удержаний из заработной платы.

Принимая во внимание то обстоятельство, что по результатам проверки может быть возбуждено уголовное дело, в обязательном порядке должны быть получены объяснения от руководителей организаций, руководителей бухгалтерий и кадровых служб о причинах задержек выплаты заработной платы и иных выплат. При этом следует критически оценивать разъяснения руководителей предприятий об отсутствии на их счетах денежных средств, необходимых для погашения задолженности по заработной плате. При выявлении фактов несвоевременной выплаты заработной платы необходимо использовать полномочия по направлению в суды заявлений о выдаче судебных приказов в соответствии с требованиями гражданского процессуального законодательства, а в случае наличия у предприятий, имеющих значительный обьем задолженности по заработной плате, предприятий – должников с частной формой собственности – решать вопрос о подготовке соответствующих проектов заявлений в арбитражные суды.

Прежде всего, следует получить обьяснения от лиц, в отношении которых допущена задержка выплаты заработной платы.

При проведении проверок прокуроры должны направить усилия на выявление фактов отвлечения руководителями предприятий и организаций денежных средств на цели, не связанные с производством при наличии значительной задолженности по заработной плате; случаев присвоения (хищения) денежных средств. В первую очередь необходимо обращать внимание на предприятия негосударственного сектора, имеющие высокую задолженность по заработной плате.

При проверке исполнения законов о трудовой занятости на предприятиях, в учреждениях и организациях всех форм собственности прокурор выясняет:

- соблюдаются ли на предприятиях, в учреждениях и организациях установленные законом гарантии и компенсации работникам, связанные с расторжением трудового договора; гарантии государства в области занятости (ст. 178-181 ТК РФ, ст. 12, 13 Закона РФ «О занятости населения в Российской Федерации»);
- не было ли фактов необоснованного отказа в приеме на работу беременным женщинам и женщинам, имеющим детей, а также несовершеннолетним лицам (ст. 63, 64 ТК РФ);
- участвуют ли работодатели в обеспечении занятости населения (ст. 25, 26 Закона РФ «О занятости населения в Российской Федерации»).

В центрах (бюро) занятости населения проверяется:

- разработаны ли целевые программы содействия занятости населения и запрашивается ли ежемесячно у работодателей информация о намечаемых структурных изменениях и возможном высвобождении работников, а также необходимая информация о наличии вакантных рабочих мест для осуществления деятельности по профессиональной реабилитации и содействию занятости инвалидов;
- соблюдается ли порядок определения размеров пособия по безработице;
- соблюдается ли установленная Законом процедура регистрации граждан в качестве безработных.

Прокурор изучает подлинные документы и определяет законность и обоснованность принятых решений о присвоении гражданам статуса безработных либо от отказе в таковом, выясняет, надлежаще ли оформлены следующие документы: *решение* службы занятости о признании гражданина безработным; *представление* (форма № 3) о выдаче безработному пособия; решение службы занятости и приказ о выплате пособия; *уведомление* о принятом решении в банк и вышестоящую службу занятости.

В целях обеспечения полноты проверки прокурор изучает поступившие главам администрации, в органы образования, в учреждения социальной зашиты населения жалобы и заявления граждан на действия должностных лиц, связанные с невыполнением требований закона, и оценивает законность принятых по ним решений.

В ходе проверки прокурор также обращает внимание на то:

- как территориальные органы Минтруда России по вопросам занятости населения формируют систему профессионального обучения высвобождаемых работников и незанятого населения, координируют деятельность районных, межрайонных центров занятости, оказывают им необходимую организационно-методическую и финансовую помощь;
- заключаются ли договоры с учебными заведениями

и предприятиями на обучение граждан;

- созданы ли временные учебные пункты, школы, учебно-производственные мастерские и участки, рабочие места, сориентированные, прежде всего, на социально незащищенных граждан.

В органах государственной статистики имеются данные об использовании трудовых ресурсов и о состоянии рынка рабочей силы (отчеты по формам: 2-Т «Трудоустройство», I-ТВ «Отчет по труду и прогноз о высвобождении работников» и I-НВ «Потери рабочего времени»).

При организации работы по надзору за исполнением трудового законодательства прокурору, как уже указывалось выше, следует иметь в виду, что законность в деятельности контролирующих органов является самостоятельным предметом прокурорского надзора. В ходе проведения таких проверок прокурорам необходимо обращать внимание на практику возбуждения административных производств и привлечения виновных к административной ответственности, поскольку инспекторами Федеральной инспекции труда допускаются многочисленные нарушения при оформлении материалов и фиксации нарушений законодательства, а также при рассмотрении дел.

Не во всех инспекциях налажен контроль за исполнением постановлений о наложении административных взысканий. Не всегда взыскиваются административные штрафы, в некоторых случаях они взыскиваются не с виновных лиц, а непосредственно с хозяйствующих субъектов.

Допускаются случаи необоснованного привлечения инспекциями работодателей и должностных лиц к административной ответственности. По требованию органов прокуратуры такие решения инспекторов должны отменяться.

Нарушается порядок оформления и выдачи, обязательных для исполнения предписаний об устранении нарушений законодательства о труде и охране труда, восстановлении нарушенных прав граждан, привлечении виновных лиц к ответственности. Отдельные предписания необоснованно и преждевременно снимаются с контроля.

В таких случаях, как правило, основные усилия прокуроров направлены на выявление причин и условий, способствующих совершению нарушений законодательства, как со стороны должностных лиц предприятий и организаций, так и контролирующих органов, на пресечение и предупреждение их неправомерных действий, привлечение к ответственности виновных лиц.

Вопросы ответственности за нарушение трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, интересуют прокурора с двух позиций: во-первых, он всегда должен добиваться реального привлечения к ответственности виновного в несоблюдении требований закона лица и, во-вторых, не допускать нарушения трудовых прав работников со стороны работодателей путем необоснованного применения к ним мер дисциплинарного воздействия.

Ответственность за нарушение трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, предусмотрена ст. 419 ТК РФ, в соответствии с которой лица, виновные в нарушении трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, привлекаются к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном настоящим Кодексом, иными федеральными законами, а также привлекаются к гражданско-правовой, административной и уголовной ответственности в порядке, установленном федеральными законами.

Таким образом, прокурор по результатам проверки, выявив нарушения законодательства, также решает вопрос об ответственности виновных лиц, и принимаемые им меры носят характер прокурорского реагирования.

Меры реагирования прокурор принимает исходя из собранных в процессе проверки материалов и их правовой оценки, руководствуясь основными положениями, содержащимися в Федеральном законе «О прокуратуре Российской Федерации» и приказе Генерального прокурора РФ от 22.05.1996 г. № 30 «Об организации прокурорского надзора за исполнением законов, соблюдением прав и свобод человека и гражданина». При выборе правового средства реагирования необходимо учитывать характер, степень распространенности выявленных нарушений законов и пути их реального устранения.

Рост числа выявленных нарушений трудовых прав граждан обусловил и прокурорскую активность. Принятые в 2003 году прокурорами всех уровней меры реагирования по всем показателям, кроме направленных в суды исков, имеют положительную динамику. Число внесенных представлений увеличилось на 30,9 %, принесенных протестов на 18,2 %, лиц, наказанных в административном и дисциплинарном порядке, на 50,5 % и возбужденных уголовных дел на 21,7 %. Прокурорами объявлено предостережение о недопустимости нарушения законодательства 9 549 должностным лицам.

В Федеральном законе «О прокуратуре Российской Федерации» закреплено принципиально важное положение о том, что требования прокурора, вытекающие из его полномочий, подлежат безусловному исполнению в установленный срок. Неисполнение требований прокурора, вытекающих из его полномочий, а также уклонение от явки по его вызову, влечет за собой административную ответственность, установленную ст. 17,7 КоАП РФ.

В этой связи к числу важнейших элементов работы прокурора относится надлежащая постановка контроля за рассмотрением актов реагирования.

Важным показателем эффективности актов прокурорского надзора является не только устранение конкретных нарушений, но и заметное улучшение законности на том или ином объекте, создание обстановки, при которой стали бы невозможны аналогичные нарушения в будущем. Для этого необходимо обеспечить действенный контроль за рассмотрением актов прокурорского реагирования. Его цель заключается, прежде всего, в том, чтобы, во-первых, добиться их рассмотрения в установленные законом сроки и, во-вторых, обеспечить принятие действенных мер к фактическому устранению нарушений законности.

В целях предупреждения и пресечения преступлений и правонарушений в данной сфере необходимо обеспечить действенный прокурорский надзор за исполнением законодательства о трудовых правах граждан, организовывать регулярные проверки исполнения данного законодательства с привлечением специалистов государственной инспекции труда, финансовых служб местных администраций и других контролирующих органов.

Необходимо осуществлять эффективный надзор за расследованием уголовных дел по фактам нарушений трудовых прав граждан, в особенности связанных с хищениями, злоупотреблениями и другими корыстными мотивами, направленными на нецелевое использование бюджетных средств, в том числе предназначенных для выплаты заработной платы.

КАК ПРИМЕНЯТЬ ТРУДОВОЙ КОДЕКС

17 марта 2004 года Пленум Верховного Суда РФ принял постановление «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации».

О том, как шла работа над документом, какие вопросы обсуждались на Пленуме, каково значение постановления для судебной практики, мы беседуем с судьей Верховного Суда РФ Б. А. Гороховым.

– Борис Александрович, после принятия нового Трудового кодекса все ждали, как сложится практика его применения. Это интересовало и научных работников, и работодателей, и, конечно, работников.

– Безусловно, этот документ ждали не только суды, но и все правоприменители, и конечно, участники трудовых отношений. Значимость вопросов трудового права в судебной практике всем понятна и подтверждается, например, такими цифрами. В 2000 году в суды России поступило 565 598 трудовых дел, в 2002 году – 633 265. Удельный вес от всех рассмотренных гражданских дел они составляют – 11,7 % и 12,7 % соответственно.

Вот, например, споры о восстановлении на работе (в 2002 году удовлетворено 62,3 % от поданных исков) или споры об оплате труда (за этот же период удовлетворено 95,6% исков).

– Как бы Вы охарактеризовали новый Трудовой кодекс в целом?

– Если вспомнить историю принятия действующего Трудового кодекса РФ, станет понятно, почему подготовка проекта постановления Пленума затянулась почти на два года.

Новый Трудовой кодекс РФ пришел на смену КЗоТу, регулировавшему трудовые отношения почти 30 лет. За это время произошли кардинальные изменения и в политической жизни страны, и в ее экономике. Рыночные отношения пришли в глубокое противоречие с нормами трудового законодательства, концепция которого ориентировалась на государственные предприятия и учреждения как единственных работодателей.

Трудовой кодекс РФ характеризуется преемственностью по структуре и содержанию большинства традиционных институтов индивидуального трудового права. Изменения коснулись в значительной степени общей части и коллективного трудового права. Многие из этих дополнений прошли стадию применения на уровне федеральных законов. В Кодекс включены разделы о коллективных договорах и соглашениях, о Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, о порядке разрешения коллективных трудовых споров.

Кодекс и по форме, и по содержанию характеризуется новациями принципиального характера. В отличие от прежнего КЗоТа он включает обособленные части: общие положения, коллективное трудовое право и индивидуальное трудовое право. Содержание отдельных частей Кодекса дополнено закреплением новых институтов, таких как основные принципы трудового права, трудовые отношения, стороны трудовых отношений, социальное партнерство в сфере труда, защита персональных данных работника, профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников, самозащита работниками трудовых прав. Трудовой кодекс РФ ориентирован на международные стандарты трудовых прав.

Новеллы Кодекса можно свести к трем основным положениям.

Во-первых, в соответствии с принципом социального партнерства сформулированы цели и задачи Кодекса, которыми признаются не только установление государственных гарантий, защита прав и интересов работников, но и защита прав и интересов работодателей. Права и интересы работодателя закреплены в статье 22 Трудового кодекса РФ. Основной задачей трудового законодательства названо создание необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов не только сторон трудового отношения, но и государства.

Во-вторых, в Трудовом кодексе РФ принципиально изменено правовое положение профсоюзов. Для них во многом восстановлен статус общественных организаций.

В-третьих, в новом Трудовом кодексе РФ изменилось соотношение уровней регулирования трудовых прав и обязанностей работников и работодателей. Основной акцент перенесен на расширение индивидуально-договорного и локального правового регулирования существенных условий трудовых отношений.

Для правоприменительной практики существенно то, что Трудовой кодекс РФ усиливает отраслевую принадлежность норм трудового права и предотвращает решение вопросов, относящихся к трудовым отношениям, с помощью гражданского права.

– Видимо принятие постановления Пленума потребовало большой работы. Об этом свидетельствует и сам объем документа.

– Обновление трудового законодательства требовало внимательного изучения норм нового Кодекса и практики его применения. Это и было основной задачей разработчиков проекта постановления Пленума. При этом

необходимо было учесть изменения в судоустройстве, введение института мировых судей, а также принципиальные изменения гражданского процессуального законодательства.

При подготовке постановления Пленума необходимо было также учитывать не только действующие нормы трудового законодательства, но и возможность их изменения в ближайшем будущем. Не секрет, что ряд норм Трудового кодекса РФ вызывает сомнение в их конституционности и подвергается серьезной критике в научной литературе. В процессе подготовки текста постановления члены рабочей группы участвовали в обсуждении многочисленных законопроектов о внесении изменений и дополнений в Кодекс в Государственной Думе РФ и на научно-практических семинарах. По вопросам судебной практики по трудовым делам запрошены и проанализированы материалы из судов всех регионов.

Проект постановления был обсужден и одобрен большинством членов научно-консультационного совета и судьями Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ.

В процессе подготовки постановления был сохранен сложившийся уже порядок принятия отдельных постановлений Пленума по общим вопросам трудового права, по вопросам труда женщин и молодежи, по вопросам материальной ответственности, по вопросам выплаты заработной платы. Необходимость такого подхода вытекает из очень большого количества вопросов, нуждающихся в разъяснении Пленума и объема материала судебной практики, нуждающегося в систематизации.

К сожалению, очень много важных проблем осталось за пределами проекта. Это объясняется сложностью и дискуссионностью ряда вопросов, а также нестабильностью или недостаточной проработанностью некоторых норм Кодекса, нуждающихся в дополнительном законодательном регулировании.

Тем не менее, от острых и проблемных вопросов разработчики проекта Постановления не уклонялись, понимая, что разъяснения именно таких вопросов наиболее актуально в судебной практике. В результате получился документ, в котором есть целый ряд новых положений, против которых высказываются возражения. Представляется, однако, что обсуждение этих вопросов на уровне Пленума Верховного Суда РФ уже само по себе будет иметь большое значение для судебной практики и позволит наметить возможные пути их решения.

– Нередко в трудовой договор включаются условия, носящие гражданско-правовой характер (например, о предоставлении жилого помещения). Кому подсуден спор по вопросам исполнения подобных условий трудового договора?

– В соответствии с частью 2 статьи 57 ТК РФ в трудовом договоре, помимо его существенных условий, перечисленных в данной норме, могут предусматриваться и иные, не ухудшающие положение работника по сравнению с Трудовым кодексом РФ, законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями.

Пункт 6 части 1 статьи 23 ГПК РФ предусматривает, что мировой судья рассматривает дела, возникающие из трудовых правоотношений, за исключением дел о восстановлении на работе и дел о разрешении коллективных трудовых споров, независимо от цены иска.

В пункте 1 постановления Пленум разъяснил, что независимо от того, оформлен ли при заключении трудового договора самостоятельный гражданско-правовой договор по рассматриваемому условию или это условие включено в текст трудового договора, подсудность такого спора следует определять исходя из общих правил определения подсудности (статьи 23-24 ГПК РФ), то есть в зависимости от цены иска.

При объединении нескольких требований, вытекающих из трудовых и гражданских отношений, одно из которых подсудно районному суду, а другое – мировому судье, все требования подлежат рассмотрению в районном суде (часть 3 статьи 23 ГПК РФ).

– Прежним трудовым законодательством комиссия по трудовым спорам признавалась первичным и обязательным органом по рассмотрению трудовых споров. Сохранился ли обязательный предварительный внесудебный порядок разрешения индивидуальных трудовых споров?

– Индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссиями по трудовым спорам (КТС) и судами (статья 382 Трудового кодекса РФ). В соответствии с частью 1 статьи 385 Кодекса комиссия по трудовым спорам является органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров, возникающих в организации, за исключением споров, по которым Кодексом и иными федеральными законами установлен другой порядок их разрешения. Решение комиссии по трудовым спорам может быть обжаловано работником или работодателем в суде в 10-дневный срок со дня вручения ему копии решения комиссии (часть 2 статьи 390).

Согласно части 1 статьи 391 Кодекса в судах рассматриваются индивидуальные трудовые споры по заявлениям работника, работодателя или профессионального союза, защищающего интересы работника, когда они не согласны с решением комиссии по трудовым спорам либо когда работник обращается в суд, минуя комиссию по трудовым спорам, а также по заявлению прокурора, если решение комиссии по трудовым спорам не соответствует законам или иным нормативным правовым актам. В этой же статье установлен перечень индивидуальных трудовых споров, которые рассматриваются непосредственно в судах.

Прежний обязательный предварительный внесудебный порядок разрешения индивидуальных трудовых споров комиссией по трудовым спорам (кроме дел, рассматриваемых непосредственно судом) позволял урегулировать часть споров, не доводя их до суда, и, по существу, не лишал гражданина права на судебную защиту, так как в случае несогласия с решением комиссии он мог обратиться в суд.

Сегодня Трудовой кодекс РФ не называет комиссию по трудовым спорам первичным органом по рассмотрению трудовых споров. В нем не сказано об обязательности предварительного внесудебного порядка разрешения трудового спора. Следует иметь в виду, что каждый в силу ст. 46 Конституции РФ имеет право на судебную защиту.

В пункте 2 постановления Пленума разъясняется, что по буквальному толкованию закона (статья 391 Кодекса) прежний обязательный предварительный внесудебный порядок разрешения трудовых споров комиссией не сохраняется. В настоящее время гражданин сам правомочен выбирать способ разрешения индивидуального трудового спора и вправе либо обратиться сначала в комиссию по трудовым спорам (кроме дел, которые рассматриваются непосредственно судом), а затем в суд, либо сразу в суд.

– Остановимся теперь на сроках обращения в суд за разрешением индивидуального трудового спора (статья 392 Кодекса).

– При подготовке постановления возникли вопросы: сохраняется ли прежнее правило, согласно которому вопрос о пропуске срока обращения в суд исследовалось

судом по собственной инициативе независимо от того, заявлял ли о нем ответчик? Если суд установит, что срок для обращения с иском пропущен по неуважительной причине, вправе ли он отказать в иске именно по этому основанию?

Можно ли рассматривать в качестве уважительной причины пропуска срока обращения в суд предварительное обращение граждан в органы федеральной инспекции труда за восстановлением нарушенных трудовых прав?

Ответы на эти вопросы даны в пункте 5 постановления Пленума. Суд не должен реализовывать процессуальные права сторон по делу. В отношении трудовых споров следует применять положения статьи 199 Гражданского кодекса РФ (исковая давность применяется судом только по заявлению стороны в споре, сделанному до вынесения судом решения – пункт 2 статьи 109 ГПК РФ). Согласно статье 152 ГПК РФ суд обязан исследовать факт пропуска сроков обращения в суд и сроков исковой давности.

– Необоснованный отказ в заключении трудового договора запрещается. Можно ли обжаловать в суд отказ в заключении трудового договора по основаниям, не перечисленным в статье 64 Трудового кодекса РФ (например, гражданину отказано в приеме на работу со ссылкой на отсутствие вакансий, однако он утверждает, что вакансии есть)?

– В пункте 10 постановления разъясняется, что отказ в заключении трудового договора по основаниям, не перечисленным в статье 64 ТК РФ, подлежит обжалованию в суд, так как приведенный в статье перечень оснований не является закрытым. В данном случае работник имеет право обжаловать отказ работодателя в заключении трудового договора по дискриминационным основаниям (в соответствии со статьей 3 ТК РФ), а также в связи с нарушением установленных правил приема на работу. Такой спор подлежит рассмотрению по существу.

В то же время суд не должен в ходе рассмотрения дела решать вопрос о целесообразности заполнения тех или иных вакансий конкретными работниками, иначе имелось бы несанкционированное вмешательство в сферу самостоятельного хозяйствования работодателя. Таким образом, если будет установлено, что гражданину отказали в приеме на работу со ссылкой на отсутствие вакансии, а такая в действительности имелась, и гражданин соответствовал ей по деловым качествам, то суд вправе вынести решение, обязывающее работодателя заключить с данным гражданином трудовой договор. Именно такой вывод вытекает из смысла статей 16 и 391 Трудового кодекса РФ.

– Как следует понимать термин «деловые качества» работника?

– Под «деловыми качествами» работника в данном случае понимаются его квалификационные характеристики, необходимые для выполнения трудовой функции. При этом следует исходить из смысла статьи 3 Кодекса, запрещающей дискриминацию в сфере труда, и части 2 статьи 21, определяющей основные обязанности работника.

При обсуждении проекта постановления высказывалось мнение, что дать определение этого термина должен законодатель. Действительно, Трудовой кодекс РФ не раскрывает понятия «деловых качеств» работника. Но поскольку без него невозможно правильно разрешать дела об оспаривании гражданами отказа в принятии на работу, дать разъяснение по этому вопросу было необходимо.

Трудовой кодекс РФ допускает возможность отказа в приеме на работу именно по обстоятельствам, связанным с деловыми качествами работника. Такой отказ считается обоснованным, и его нельзя расценивать как дискриминацию работника в области труда. Редакционная комиссия сохранила этот пункт, оставив в нем указания на то, что к деловым качествам работника относятся и его личностные качества, такие, в частности, как состояние здоровья. Состояние здоровья работника, являясь, безусловно, личностным качеством, в целом также характеризует деловые качества конкретного работника, то есть способность физического лица выполнять определенные трудовые функции. В случае если лицо, желающее заключить трудовой договор, не может выполнять конкретную работу в связи с неудовлетворительным состоянием здоровья, суд должен будет признать, что данный гражданин не подошел по своим деловым качествам, в связи с чем ему обоснованно отказано в заключении трудового договора.

– Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами. Как Пленум разъяснил эту норму?

– Действительно, это положения статей 60 и 72 Трудового кодекса. Однако в силу статьи 74 Кодекса без согласия работника работодатель имеет право переводить его на не обусловленную трудовым договором работу в случае производственной необходимости, а именно: для предотвращения катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия; для предотвращения несчастных случаев, простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера), в связи с угрозой уничтожения или порчи имущества, а также для замещения отсутствующего работника.

Вопрос заключается в том, не относится ли перевод в порядке статьи 74 Кодекса к принудительному труду, поскольку он обязателен для работника и в случае отказа может повлечь применение к работнику дисциплинарных мер. Чем можно обосновать возможность такого перевода, учитывая, что он прямо не подпадает под исключения, предусмотренные в статье 2 Конвенции МОТ º 29 о принудительном или обязательном труде?

В пункте 18 постановления Пленума дается разъяснение следующего содержания. Согласно пункту «д» статьи 2 Конвенции не считается принудительным трудом всякая работа или служба, требуемая в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае войны или бедствия или угрозы бедствия, как-то: пожары, наводнения, голод, землетрясения, сильные эпидемии или эпизоотии, нашествия вредных животных, насекомых или паразитов растений, и вообще обстоятельств, ставящих под угрозу или могущих поставить под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего или части населения. Таким образом, по Конвенции МОТ º 29 не считается принудительным трудом только та работа, которая производится ввиду чрезвычайных и внешних для работодателя обстоятельств. Соответственно производственная необходимость, возникшая только для одного работодателя, не является исключением из запрета на применение принудительного труда.

– Место работы (с указанием структурного подразделения) является одним из существенных условий трудового договора (часть 2 статьи 57 Трудового кодекса РФ). В каких случаях перевод на другую работу требует письменного согласия работника?

– В силу части 1 статьи 72 Кодекса перевод на дру-

гую постоянную работу в той же организации по инициативе работодателя, а равно перевод на постоянную работу в другую организацию либо в другую местность вместе с организацией, допускаются только с письменного согласия работника. Частью 3 статьи 72 Кодекса установлено, что не признается переводом на другую постоянную работу и не требует согласия работника перемещение его в той же организации на другое рабочее место, в другое структурное подразделение этой организации в той же местности, поручение работы на другом механизме или агрегате, если это не влечет изменения трудовой функции и изменения существенных условий трудового договора.

Возникло противоречие между двумя нормами. С одной стороны, Кодекс определил «структурное подразделение» в качестве существенного условия трудового договора, которое, следовательно, может быть изменено только по согласованию с работником, а с другой – допускает изменение этого условия без согласия работника, считая это перемещением.

Дело в том, следует ли расценивать часть 3 статьи 72 Кодекса в качестве специальной нормы, которая предусматривает исключение из общего правила. То есть, несмотря на то что «структурное подразделение» отнесено к существенным условиям трудового договора, изменение этого условия возможно и без согласия работника, но при условии, что другое структурное подразделение находится в этой же организации. Либо необходимо исходить из того, что если в трудовом договоре место работы работника определено с указанием конкретного структурного подразделения, то перевод работника в другое структурное подразделение организации возможен лишь с письменного согласия работника, поскольку в указанном случае это влечет изменение существенного условия трудового договора (часть 2 статьи 57 Кодекса).

К сожалению, эта коллизия должна быть устранена законодателем и не может быть разрешена в форме разъяснения Пленума. Пока же норма части 3 статьи 72 Кодекса применима с ограничениями, то есть перемещение возможно лишь в рамках того структурного подразделения, которое указано в трудовом договоре. Здесь важно отметить, что чем детальнее в трудовом договоре прописано структурное подразделение или рабочее место, тем меньше у работодателя возможностей для перемещения работника. Этот вывод основывается на толковании содержания категории «существенные условия трудового договора».

– Трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случае несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением. В каких случаях работник может быть уволен по пункту 8 статьи 77 Трудового кодекса РФ, а в каких – по подпункту «а» пункта 3 статьи 81?

– Согласно части 2 статьи 72 Кодекса работника, нуждающегося в предоставлении другой работы в соответствии с медицинским заключением, работодатель обязан с его согласия перевести на другую имеющуюся работу, не противопоказанную ему по состоянию здоровья. При отказе работника от перевода либо при отсутствии в организации соответствующей работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 8 статьи 77 Кодекса (то есть в связи с отказом работника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением).

В соответствии с подпунктом «а» пункта 3 статьи 81 Кодекса трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случае несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением.

Получается, и в том, и в другом случае основанием прекращения трудового договора являются ненадлежащее состояние здоровья работника и невозможность перевода работника с его согласия на другую работу.

В чем же тогда отличие оснований прекращения трудового договора по указанным нормам?

Данный вопрос также должен быть решен законодателем.

– Обязан ли работодатель в случае увольнения работника по пункту 2 статьи 81 Трудового кодекса РФ предложить ему работу (должность), которая соответствует его квалификации, но является нижеоплачиваемой?

– В соответствии с частью 2 статьи 81 Кодекса увольнение по пунктам 2 и 3 этой статьи допускается, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу. Частью 2 статьи 83 Кодекса предусмотрено, что прекращение трудового договора по основанию, указанному в пункте 2 (восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу), допускается, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу.

Пункт 29 постановления Пленума разъясняет, что в случае увольнения работника по пункту 2 статьи 81 Трудового кодекса РФ работодатель обязан предлагать ему работу (должность), которая соответствует его квалификации, но является нижеоплачиваемой, то есть работнику должна быть предложена любая другая работа.

– Трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случае несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, непременно подтвержденной результатами аттестации. Любой ли работник может быть уволен по этому основанию?

– Здесь требовалось разъяснить вопросы о том, какая категория работников подлежит увольнению по данному основанию. Будет ли это любой работник либо только работники, в отношении которых федеральными законами либо иными нормативными правовыми актами предусмотрено проведение аттестации, а также о том, каким именно актом устанавливается как сама возможность, так и порядок проведения аттестации в организациях различных форм собственности.

Если по данному основанию может быть уволен любой работник, то в каком порядке должна проводиться аттестация (кто создает аттестационную комиссию, состав аттестационной комиссии и т.п.) в случаях, когда проведение такой аттестации не урегулировано федеральным законом либо иным нормативным правовым актом? Может ли быть порядок проведения аттестации в указанном случае установлен в коллективном договоре, и если «да», как быть, когда он коллективным договором не установлен?

Следует в связи с этим подчеркнуть существенную новацию Трудового кодекса: если ранее аттестации подвергались отдельные категории работников (служащие), то сейчас аттестация становится непременным условием для увольнения любого работника. Соответственно каждый работодатель должен иметь (создать) механизм проведения аттестации. Его суть:

а) наличие необходимой локальной нормативной базы;

б) наличие органа проведения аттестации (аттестационной комиссии);

в) периодичность аттестации;

г) всеобщий (но не выборочный) характер аттестации.

При отсутствии такого механизма работник не может быть уволен как не соответствующий занимаемой должности.

Полезно сопоставить эту часть Трудового кодекса с другими нормативными правовыми актами (КоАП РФ). Последний предполагает такие меры административного наказания, как лишение специального права и дисквалификация. Понятно, что при наличии таких наказаний работник может быть уволен именно как не соответствующий занимаемой должности (оснований для увольнения по статье 83 Кодекса в этом случае законодатель не предусмотрел). Однако и в этом случае (ввиду императивности рассматриваемого подпункта) необходимо предварительно провести аттестацию.

В пункте 31 постановления Пленума дается соответствующее разъяснение, причем обращается внимание на то, что аттестация может проводиться и в порядке, установленном (фактически сложившимся) в конкретной организации. Это разъяснение дано с учетом содержания статьи 5 Гражданского кодекса РФ, в соответствии с которой при отсутствии законодательного регулирования каких-либо гражданско-правовых отношений применяется обычай делового оборота.

Не применяются обычаи делового оборота лишь в том случае, если они противоречат обязательным для участников соответствующего отношения положениям законодательства или договору.

– Пунктом 4 статьи 81 Трудового кодекса РФ предусмотрена возможность увольнения работника (руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера) по инициативе работодателя в случае смены собственника организации. Что следует понимать под «сменой собственника»?

– Здесь есть еще вопросы о том, возможно ли такое увольнение, если собственниками организации являются несколько лиц и изменяется не весь состав сособственников, а только собственник какого-либо структурного подразделения организации (например, если отдельно стоящая котельная продана другому собственнику)? Происходит ли смена собственника организации, если контрольный пакет акций акционерного общества покупает другое лицо?

В пункте 32 постановления разъясняется, что применительно к пункту 4 статьи 81 Кодекса «сменой собственника имущества организации» следует признавать переход права собственности на определенный имущественный комплекс (объект), на базе (территории) которого осуществлялся труд определенных работников, к другому юридическому или физическому лицу в результате приватизации государственного или муниципального имущества, его национализации или отчуждения по гражданско-правовой сделке. Иначе говоря, ввиду передачи такого имущества другому субъекту трудовые отношения с работниками сохранить невозможно в связи с отсутствием необходимых для осуществления их трудовой деятельности орудий или средств труда либо производственных (торговых и пр.) площадей.

При этом под «организацией» следует понимать юридическое лицо, выступающее для определенных работников работодателем. Соответственно, в случае, когда в пределах одного и того же юридического лица меняется объем имущественных прав у его учредителей, акционеров, участников и т. п., то это обстоятельство фактически не препятствует продолжению трудовых отношений с работниками, не означает смены собственника имущества организации в формально-юридическом смысле и тем самым не создает оснований для увольнения работников.

Участники хозяйственных товариществ и обществ в силу абзаца 2 пункта 2 статьи 48 Гражданского кодекса РФ имеют лишь обязательственные права в отношении этих юридических лиц (например, право участвовать в управлении делами товарищества или общества в распределении прибыли). Это положение усиливает позицию, согласно которой собственником имущества, созданного за счет вкладов учредителей (участников) хозяйственных товариществ и обществ, а также произведенного и приобретенного хозяйственными товариществами или обществами в процессе их деятельности, является общество или товарищество.

Следовательно, изменение состава участников (акционеров) не может служить основанием для прекращения трудового договора по пункту 4 статьи 81 Трудового кодекса РФ с лицами, перечисленными в этой норме, поскольку в этом случае собственником имущества хозяйственного товарищества или общества по-прежнему остается само товарищество или общество и смены собственника имущества не происходит.

– Трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случае совершения работником по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, что установлено вступившим в законную силу приговором суда или постановлением органа, уполномоченного на применение административных взысканий. Что считается «чужим имуществом»?

– В пункте 44 постановления Пленума разъясняется, что под «чужим имуществом» следует понимать любое имущество, не принадлежащее работнику, в частности имущество, принадлежащее работодателю, другим работникам, а также имущество граждан, не являющихся работниками данной организации.

– Ранее в статье 135 КЗоТ перечислялись основания увольнения, которые являлись дисциплинарными взысканиями. В статье 192 Трудового кодекса РФ такого перечисления нет. Какие же основания увольнения могут быть отнесены к дисциплинарным проступкам?

– Руководствуясь исторически сложившимся толкованием, к дисциплинарным взысканиям на сегодняшний день можно отнести лишь те, которые указывались в статье 135 КЗоТ, то есть: пункт 5 статьи 81, подпункты «а», «б», «в», «г» пункта 6, пункта 10 статьи 81, подпункты 1 и 2 статьи 336Кодекса. Для какого-нибудь иного суждения нет оснований, так как нет решения этого вопроса федеральным законом (абзац 11 части 1 статьи 6 Кодекса).

Это обстоятельство учитывалось при разъяснении вопросов увольнения по пунктам 7, 8, 9 статьи 81 Кодекса (пункты 45-48 постановления).

– В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. Как разъяснены в постановлении Пленума положения этой нормы?

– Перед разработчиками проекта постановления стояли вопросы: как следует расценивать действия работника, который предупредил работодателя о приостановке работы не в письменной форме, а устно; может ли работник во время приостановки работы не выходить на работу; как должно оплачиваться (и должно ли вообще

оплачиваться) время приостановки работы?

В этом случае действия работника следует расценивать как нарушение трудовой дисциплины, поскольку закон требует предупредить работодателя именно в письменной форме.

Работник во время приостановки работы вправе не выходить на работу, и за это время ему должен сохраняться средний заработок.

– Во всех случаях задержки выплаты заработной платы (в том числе и при отсутствии вины) работодатель должен уплатить соответствующие проценты (статья 236 Трудового кодекса)?

– В соответствии со статьей 236 ТК РФ при нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

Некоторые судьи полагали: раз названная норма содержится в разделе XI Кодекса, регулирующем материальную ответственность сторон трудового договора, то, следовательно, ответственность работодателя за несвоевременную выплату заработной платы может наступить лишь при наличии общих условий наступления материальной ответственности стороны трудового договора, то есть, в том числе лишь при наличии вины работодателя.

В пункте 55 постановления Пленума разъяснено, что исходя из статей 233 – 236 Кодекса, предусматривающих общие условия наступления материальной ответственности стороны трудового договора, суд вправе удовлетворить иск, если работодатель не докажет, что нарушение срока выплаты имело место не по его вине.

Во всех случаях задержки выплат, причитающихся работнику, работодатель должен уплачивать соответствующие проценты. При этом обязанность производить выплату данной денежной компенсации возникает у работодателя вне зависимости от того, обращался работник с соответствующим требованием к работодателю или нет.

Вместе с тем, руководствуясь систематическим толкованием содержания статьи 236 Кодекса, данную денежную компенсацию необходимо признать самостоятельной разновидностью материальной ответственности работодателя, которая, конечно, должна подчиняться общим требованиям, изложенным в статье 233. Снижение суммы данной денежной компенсации по аналогии со статьей 333 Гражданского кодекса РФ недопустимо, так как Трудовым кодексом РФ этот механизм не предусмотрен.

Начисление процентов в связи с несвоевременной выплатой заработной платы не исключает права работника на индексацию сумм задержанной заработной платы в связи с их обесцениванием вследствие инфляционных процессов, поскольку такая индексация является не самостоятельной мерой ответственности работодателя, а техническим механизмом восстановления покупательной способности денег, своевременно не полученных работником.

– Борис Александрович, помогут ли разъяснения Пленума в работе судам, а также работникам, обратившимся в суд?

– Безусловно. Сложится единообразная практика применения нового Трудового кодекса РФ и, в конечном счете, эффективно будут защищены интересы и работников, и работодателей.

Беседу вела
И. А. Доровских

МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТНИКА

Ю. П. Свит, кандидат юридических наук

- ☑ ПОНЯТИЕ МАТЕРИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ РАБОТНИКА
- ☑ ВИДЫ И УСЛОВИЯ МАТЕРИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ РАБОТНИКА
- ☑ ОСНОВАНИЯ ПОЛНОЙ МАТЕРИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ
- ☑ ДОГОВОРЫ О ПОЛНОЙ МАТЕРИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ
- ☑ ВОЗМЕЩЕНИЕ УЩЕРБА

Трудовое законодательство предусматривает два вида ответственности работника перед работодателем – дисциплинарную и материальную. Дисциплинарная ответственность направлена на наказание работника за виновное противоправное неисполнение или ненадлежащее исполнение работником своих обязанностей (дисциплинарный проступок).

Материальная ответственность работника наступает также как и дисциплинарная за совершение правонарушения в области трудового права. Вместе с тем, в данном случае речь идет не об ответственности за сам факт совершения правонарушения, а за наступившие в результате этого имущественные последствия – ущерб работодателю. Цель привлечения к материальной ответственности – не только «наказать» работника, но и хотя бы частично компенсировать причиненный работодателю вред. В силу различий в способах воздействия и целевой направленности к работнику могут одновременно быть применены меры материальной и дисциплинарной ответственности. Привлечение к материальной ответственности возможно и в случае совершения работником определенных видов преступлений и административных проступков.

Материальная ответственность вообще и материальная ответственность работника в частности рассматривается в законодательстве как ответственность, вытекающая из ненадлежащего исполнения или неисполнения трудового договора. Имущественный характер данного вида юридической ответственности, а также то, что она возникает в связи с неисполнением или ненадлежащим исполнением договорных обязательств, предопределяет некоторое ее сходство с гражданско-правовой ответственностью. Наиболее близка к гражданско-правовой ответственности материальная ответственность работодателя. Она предусматривает схожий объем и меры ответственности: полное возмещение вреда, причиненного имуществу (ст. 235 ТК), уплата процентов за задержку выплаты заработной платы (ст. 236 ТК), возмещение морального вреда (ст. 237 ТК). Материальная ответственность работника также имеет некоторое сходство с гражданско-правовой ответственностью, однако, она имеет и ряд существенных отличий:

1. Основанием ее применения является трудовое правонарушение.

2. Носит ограниченный характер, выражающийся в следующем:

- ➤ по общему правилу, не должна превышать размера среднего заработка причинителя вреда;
- ➤ возмещению подлежит только прямой ущерб, в гражданском же праве, помимо реального ущерба, возмещается также упущенная выгода (ст. 15, 393 ГК РФ);
- ➤ взыскание обращается на заработную плату, но не на иное имущество работника.

3. Может применяться только при наличии материального ущерба. Ответственность за нарушение гражданско-правового договора может наступить за сам факт нарушения обязательства.

4. Обязательное условие – наличие вины причинителя вреда. В гражданском праве допускается и ответственность «за пределами» вины.

Положения о материальной ответственности работника содержатся в гл. 39 ТК РФ. Кроме того, в части не противоречащей ТК РФ продолжает действовать Положение о материальной ответственности рабочих и служащих за ущерб, причиненный предприятию, учреждению, организации, утвержденное Указом Президиума ВС СССР от 13.07.1976 г.[1].

В зависимости от объема выделяется два вида материальной ответственности работника: ограниченная и полная материальная ответственность. По общему правилу, ответственность работника ограничивается пределами его среднего месячного заработка. Порядок исчисления среднего месячного заработка предусмотрен ст. 139 ТК РФ.

[1] Ведомости ВС СССР. – 1976. – № 29. – С. 427.

Для расчета средней заработной платы учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые в соответствующей организации независимо от источников этих выплат. При любом режиме работы расчет средней заработной платы работника производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 месяцев, предшествующих моменту выплаты.

Полная материальная ответственность может наступить только в предусмотренных законом случаях.

Вид материальной ответственности влияет на ее размер, однако, основание привлечения к ней едины.

Согласно ст. 233 ТК РФ материальная ответственность стороны трудового договора наступает за ущерб, причиненный ею другой стороне в результате ее виновного противоправного поведения (действий или бездействия), если иное не предусмотрено законодательством.

Итак, для наступления ответственности работника перед работодателем необходимо наличие состава трудового правонарушения, предусмотренного ст. 233 ТК РФ.

Правонарушением, за которое может наступить ответственность, признаются только противоправные действия работника, т. е. действия, нарушающие требования законов, иных правовых актов, локальных актов, принятых работодателем в рамках представленных ему правомочий, а также не противоречащих закону условий трудового договора.

Вред может быть причинен и бездействием работника, если обязанность действовать определенным образом для него вытекает из требований нормативных актов или трудового договора (например, непринятие водителем мер, исключающих произвольное движение припаркованного транспортного средства).

Материальная ответственность работника исключается в случаях возникновения ущерба вследствие непреодолимой силы (чрезвычайного и непредотвратимого при данных условиях обстоятельства), нормального хозяйственного риска (например, при проведении обусловленных трудовой функцией испытаний, экспериментов), крайней необходимости или необходимой обороны либо неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику (ст. 239 ТК РФ). Для освобождения работника от ответственности в каждом конкретном случае необходимо установить, что причинение вреда произошло не просто в период существования указанных выше факторов, но и связано с ними. Например, умышленное уничтожение имущества работодателя во время пожара не освобождает работника от ответственности.

Вторым обязательным условием наступления материальной ответственности работника является наличие у работодателя прямого действительного ущерба. Под прямым действительным ущербом понимается реальное уменьшение наличного имущества работодателя или ухудшение состояния указанного имущества (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), а также необходимость для работодателя произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение или восстановление имущества. Работник несет материальную ответственность как за прямой действительный ущерб, непосредственно причиненный им работодателю, так и за ущерб, возникший у работодателя в результате возмещения им ущерба иным лицам.

Итак, понятие прямого действительно ущерба включает в себя две составляющих:

1) потери, связанные с утратой или повреждением имущества;

2) расходы, которые предстоит понести на восстановление имущества либо компенсацию вреда третьим лицам.

Потери, связанные с утратой имущества, определяются его стоимостью. При повреждении имущества ущерб выражается в снижении его стоимости. Если повреждение по своей природе таково, что исключает возможность восстановления имущества и его дальнейшего использования, оно приравнивается к утрате имущества.

Размер ущерба, причиненного работодателю при утрате и порче имущества, определяется по фактическим потерям, исчисляемым исходя из рыночных цен, действующих в данной местности на день причинения ущерба, но не ниже стоимости имущества по данным бухгалтерского учета с учетом степени износа этого имущества.

Обязанность по определению размера ущерба возлагается на работодателя (ст. 247 ТК РФ).

В спорных ситуациях или когда самостоятельно рыночную цену определить затруднительно для оценки имущества может быть приглашен независимый оценщик, действующий в соответствии с ФЗ от 29.07.1998 г. «Об оценочной деятельности»[2].

В случае, если с работника взыскиваются расходы на восстановление имущества, в них не могут включаться затраты на проведенное одновременно с восстановлением улучшение имущества. Например, если при ремонте транспортного средства детали отечественного производства заменяются более дорогостоящими импортными или устанавливается дополнительное оборудование.

Ответственность работника может наступить только при наличии непосредственной причинной связи между правонарушением и наступившим вредом.

Необходимой составляющей для привлечения работника к ответственности является вина. Вина работника может выражаться в виде умысла или неосторожности. Форма вины не влияет на возможность привлечения работника к ответственности, однако она может сыграть определенную роль при определении вида материальной ответственности и установлении суммы подлежащего возмещению ущерба. В частности, при наличии умысла применяется полная материальная ответственность (ст. 243 ТК РФ). Форма и степень вины учитываются наряду с другими обстоятельства при решении судом вопроса о снижении размера материальной ответственности работника (ст. 250 ТК РФ).

Полная материальная ответственность работника, как уже указывалось, может наступить в случаях, предусмотренных законом. Их исчерпывающий перечень определен в ст. 243 ТК РФ. Полная материальная ответственность работника наступает:

1) когда в соответствии с ТК РФ или иными федеральными законами на работника возложена материальная ответственность в полном размере за ущерб, причиненный работодателю при исполнении работником трудовых обязанностей;

2) при недостаче ценностей, вверенных ему на основании специального письменного договора или полученных им по разовому документу;

3) в случае умышленного причинения ущерба;

4) при причинении ущерба в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;

5) при причинении ущерба в результате преступных действий работника, установленных приговором суда;

6) при причинении ущерба в результате административ-

[2] СЗ РФ. – 1998. – № 31. – С. 3813.

ного проступка, если таковой установлен соответствующим государственным органом;

7) при разглашении сведений, составляющих охраняемую законом тайну (служебную, коммерческую или иную), в случаях, предусмотренных федеральными законами;

8) при причинении ущерба не при исполнении работником трудовых обязанностей.

Полная материальная ответственность работника может применяться, по общему правилу, к работникам, достигшим 18 лет. До достижения 18 лет работник может быть привлечен к полной материальной ответственности, если он причинил ущерб умышленно либо в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, а также если ущерб причинен в результате совершения преступления или административного проступка (ч. 2 ст. 242 ТК РФ). Таким образом, полная материальная ответственность несовершеннолетнего работника может наступить за наиболее грубые правонарушения, недопустимость совершения которых должна осознаваться даже лицом, не достигшим 18 лет.

Рассмотрим основания полной материальной ответственности подробнее.

Согласно ТК РФ материальная ответственность в полном размере причиненного работодателю ущерба может быть установлена трудовым договором, заключаемым с руководителем организации, заместителями руководителя, главным бухгалтером. Статья 277 ТК РФ предусматривает, что руководитель организации несет полную материальную ответственность за прямой действительный ущерб, причиненный организации.

В случаях, предусмотренных федеральным законом, руководитель организации возмещает организации убытки в полном объеме, включая упущенную выгоду, причиненные его виновными действиями. При этом расчет убытков осуществляется в соответствии с нормами, предусмотренными гражданским законодательством. Подобное правило установлено, к примеру, ст. 44 ФЗ от 8 февраля 1998 г. «Об обществах с ограниченной ответственностью»[3].

Помимо ТК РФ, полная материальная ответственность работника предусмотрена ст. 68 ФЗ от 7 июля 2003 г. «О связи»[4], согласно которой работники операторов связи несут материальную ответственность перед своими работодателями за утрату или задержку доставки всех видов почтовых и телеграфных отправлений, повреждение вложений и почтовых отправлений, происшедшие по их вине при исполнении ими должностных обязанностей, в размере ответственности, которую несет оператор связи перед пользователем услугами связи, если иная мера ответственности не предусмотрена соответствующими федеральными законами.

Особый порядок применения полной материальной ответственности предусмотрен п. 6 ст. 59 ФЗ от 8 января 1998 г. «О наркотических средствах и психотропных веществах»[5]. Согласно содержащейся в указанной статье норме материальная ответственность за ущерб, причиненный юридическому лицу, возлагается на работника указанного юридического лица, если неисполнение или ненадлежащее исполнение им трудовых обязанностей повлекло хищение либо недостачу наркотических средств или психотропных веществ. Указанный работник в соответствии с законодательством РФ о труде несет материальную ответственность в размере 100-кратного размера прямого действительного ущерба, причиненного юридическому лицу в результате хищения либо недостачи наркотических средств или психотропных веществ. Введение кратности при определении размера ответственности означает, что закон повышает пределы ответственности, поскольку по общему правилу, полная материальная ответственность ограничивается размером реального ущерба. Такое положение не противоречит трудовому законодательству, т. к. согласно ст. 246 ТК РФ федеральным законом может быть установлен особый порядок определения размера подлежащего возмещению ущерба, причиненного работодателю хищением, умышленной порчей, недостачей или утратой отдельных видов имущества и других ценностей, а также в тех случаях, когда фактический размер причиненного ущерба превышает его номинальный размер. Ведь стоимость наркотических и психотропных веществ, которые реализуются на «черном рынке», во много раз выше их балансовой стоимости.

Полная материальная ответственность наступает, если будет установлено, что ущерб причинен умышленными действиями работника. При этом не имеет значения, был умысел прямым или косвенным. То есть, полная материальная ответственность может быть применена не только в случае, когда работник осознавал и желал причинения ущерба имуществу работодателя, но и когда, осознавая возможность наступления негативных для работодателя последствий, относился к этому безразлично. Однако следует отметить, что доказать наличие косвенного умысла, тем более разграничить его с неосторожностью в форме самонадеянности, сложно. Например, как расценить действия работника, оставившего на неохраняемой стоянке транспортное средство работодателя открытым, с ключами в замке зажигания? Вопрос о разграничении форм вины – умысла и неосторожности имеет решающее значение, т. к. в первом случае работника можно «наказать», возложив на него полную материальную ответственность за причиненный вред, во втором – ответственность будет носить ограниченный характер. Таким образом, наличие умысла в действиях работника лишает его такой социальной гарантии как ограничение ответственности размером среднемесячного заработка. Однако и в этом случае ответственность не предполагает каких-либо дополнительных имущественных возложений, кроме компенсации прямого ущерба.

Привлечение работника к полной материальной ответственности возможно также при причинении ущерба в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения. Состояние алкогольного, наркотического или токсического опьянения должно быть доказано работодателем и подтверждено в установленном порядке справкой медицинского учреждения. Медицинское обследование проводится в соответствии с Временной инструкцией о порядке медицинского освидетельствования для установления факта употребления алкоголя и состояния опьянения и Методическими указаниями по проведению освидетельствования для установления факта употребления алкоголя и состояния опьянения, утвержденными Минздравом СССР 2 сентября 1988 г.[6]. Указанные акты не применяются при освидетельствовании на состояние опьянения лица, управляющего транспортным средством. Порядок его проведения определен приказом

---

[3] СЗ РФ. – 1998. – № 7. – С. 785.

[4] СЗ РФ. – 2003. – № 28. – С. 2895.

[5] СЗ РФ. – 1998. – № 2. – С. 219.

[6] Информационная правовая база КонсультантПлюс.

Минздрава РФ от 14 июля 2003 г. № 308[7].

Согласно Методическим указаниям, врач, проводящий освидетельствование, должен не только констатировать сам факт потребления алкоголя, но и правильно квалифицировать состояние обследуемого, поскольку диагностика соответствующих синдромов служит медицинским критерием для установления определяемых в законе правонарушений, связанных с потреблением алкоголя. Не допускается установление факта употребления алкоголя только на основании внешних признаков и заявлений об употреблении лицом алкоголя.

Если работник уклоняется от обследования, этот факт, а также факт алкогольного или иного вида опьянения подтверждается свидетельскими показаниями. При этом работодателем составляется акт о нахождении работника в соответствующем состоянии.

Присутствие на рабочем месте в состоянии алкогольного, токсического или наркотического опьянения является грубым нарушением трудовой дисциплины, поэтому за причинения ущерба работодателю в данном случае, независимо от формы вины работника в причинении вреда, применяется полная материальная ответственность.

Полная материальная ответственность применяется, если причинение вреда работодателю имело место в результате преступных действий работника, установленных приговором суда или в результате административного проступка, если таковой установлен соответствующим государственным органом.

В данном случае для применения мер ответственности требуется, чтобы факт совершения указанных выше деяний был подтвержден в установленном порядке и работник был признан виновным в их совершении. Если совершение преступления данным лицом не доказано, либо оно освобождено от ответственности по реабилитирующим основаниям, полная материальная ответственность по п. 5 ст. 243 ТК РФ не может применяться. Однако если лицо привлечено к ответственности, а затем амнистировано или при административном правонарушении освобождено от административной ответственности в силу малозначительности правонарушения, это не исключает применения к нему полной материальной ответственности перед работодателем.

Полная материальная ответственность работника наступает при разглашении сведений, составляющих охраняемую законом тайну (служебную, коммерческую или иную), в случаях, предусмотренных федеральными законами.

Статья 139 ГК РФ рассматривает служебную и коммерческую тайну в качестве самостоятельных объектов гражданских прав. Однако, по сути, они представляют собой разновидность конфиденциальной информации.

В соответствии с Указом Президента РФ от 6 марта 1997 г. № 188 «Об утверждении перечня сведений конфиденциального характера»[8] служебная тайна – служебные сведения, доступ к которым ограничен органами государственной власти в соответствии с Гражданским кодексом Российской Федерации и федеральными законами. Коммерческой тайной признаются сведения, связанные с коммерческой деятельностью, доступ к которым ограничен в соответствии с Гражданским кодексом Российской Федерации и федеральными законами.

В ряде федеральных законов содержится указание на обязанность определенных категорий должностных лиц соблюдать служебную и коммерческую тайну. Так, к примеру, п. 8 ст. 23 ФЗ от 10 декабря 2003 г. «О валютном регулировании и валютном контроле»[9] устанавливает обязанность должностных лиц органов и агентов валютного контроля сохранять коммерческую, банковскую и служебную тайну, ставшую им известной при осуществлении их полномочий.

Согласно ст. 139 ГК РФ информация составляет служебную или коммерческую тайну в случае, когда информация имеет действительную или потенциальную коммерческую ценность в силу неизвестности ее третьим лицам, к ней нет свободного доступа на законном основании, и обладатель информации принимает меры к охране ее конфиденциальности. Сведения, которые не могут составлять служебную или коммерческую тайну, определяются законом и иными правовыми актами.

Лица, незаконными методами получившие информацию, которая составляет служебную или коммерческую тайну, обязаны возместить причиненные убытки. Такая же обязанность возлагается на работников, разгласивших служебную или коммерческую тайну вопреки трудовому договору, в том числе контракту, и на контрагентов, сделавших это вопреки гражданско-правовому договору (п. 2 ст. 139 ГК РФ). Таким образом, Гражданский кодекс предусматривает равные обязанности по возмещению убытков, причиненных разглашением служебной (коммерческой) тайны для работников и контрагентов по трудовому договору. Гражданский кодекс указывает на необходимость возместить причиненные убытки, т.е. как реальный ущерб, так и упущенную выгоду. Полная материальная ответственность по ТК РФ, вместе с тем, предполагает возмещение только реального ущерба. Представляется, что при нарушении работником коммерческой тайны возмещение убытков в соответствии с Гражданским кодексом может применяться, если специальным законодательством предусмотрена обязанность определенных категорий работников возмещать ущерб, причиненный их действиями третьим лицам, а не работодателю. Так, согласно ст. 44 ФЗ от 11 ноября 2003 г. «Об ипотечных ценных бумагах»[10] сотрудники федерального органа исполнительной власти по рынку ценных бумаг в случае разглашения ими сведений, составляющих коммерческую тайну, возмещают убытки, причиненные организации таким разглашением, в соответствии с гражданским законодательством.

Следует отметить, что в законодательстве упоминаются и иные виды «тайн», которые можно квалифицировать как разновидности профессиональной тайны – банковская, врачебная и т. д. Поскольку указанные виды «тайн» не считаются служебной тайной, при их нарушении не применяются положения ТК РФ о полной материальной ответственности. Однако спецификой указанных видов тайн является то, что их нарушение влечет обычно обязанность лица, допустившего разглашение тайны, возместить причиненные этим убытки.

Привлечение работника к полной материальной ответственности за нарушение коммерческой тайны возможно при условии, если в трудовой договор включена обязанность соблюдать коммерческую и служебную тайну. Кроме того, работник должен быть осведомлен, какие именно сведения составляют, к примеру, коммерческую тайну работодателя.

---

[7] БНА. – 2003. – № 48.

[8] СЗ РФ. – 1997. – № 10. – С. 1127.

[9] СЗ РФ. – 2003. – № 50. – С. 4859.

[10] СЗ РФ. – 2003. – №46 (ч. 2). – С. 4448.

Итак, ответственность за разглашение служебной (коммерческой) тайны в соответствии с нормами трудового права о полной материальной ответственности наступает в случаях, когда:

1. На работника была возложена обязанность соблюдать служебную или коммерческую тайну и работник был осведомлен о том, что разглашаемые сведения составляют служебную или коммерческую тайну работодателя;

2. Нарушается обязанность по соблюдению тайны работодателя, а не служебной (коммерческой) тайны третьих лиц.

Полная материальная ответственность работника наступает и в том случае, когда ущерб работодателю был причинен не при исполнении трудовых обязанностей (например, если водитель организации занимался после работы частным извозом).

Ущерб будет считаться причиненным не при исполнении трудовых обязанностей, если он даже причинен в рабочее время, но имущество работодателя использовалось в личных целях работника.

Еше один случай применения полной материальной ответственности – возмещение ущерба, причиненного недостачей ценностей, вверенных работнику на основании специального письменного договора или полученных им по разовому документу. По данному основанию может наступать как индивидуальная, так и коллективная полная материальная ответственность. Соответственно, выделяют два вида договоров, заключаемых в указанных случаях – договоры о полной индивидуальной материальной ответственности, заключаемые с работником, занимающим определенную должность или выполняющим работы определенного вида, а также договоры о полной коллективной (бригадной) материальной ответственности. Договоры о коллективной материальной ответственности заключаются при совместном выполнении работниками отдельных видов работ, связанных с хранением, обработкой, продажей (отпуском), перевозкой, применением или иным использованием переданных им ценностей, когда невозможно разграничить ответственность каждого работника за причинение ущерба и заключить с ним договор о возмещении ущерба в полном размере (ст. 245 ТК РФ).

Перечни работ и категорий работников, с которыми могут заключаться указанные договоры, а также типовые формы этих договоров утверждаются в порядке, устанавливаемом Правительством РФ.

На основании постановления Правительства РФ от 14 ноября 2002 г. № 823 «О порядке утверждения перечней должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности, а также типовых форм договоров о полной материальной ответственности»[11] Министерство труда и социального развития РФ приняло постановление от 31 декабря 2002 г. № 85 «Об утверждении перечней должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности, а также типовых форм договоров о полной материальной ответственности»[12].

В указанном постановлении содержатся отдельные перечни оснований заключения полной индивидуальной и полной коллективной материальной ответственности. Перечень, касающийся применения индивидуальной материальной ответственности, включает два раздела: в одном перечисляются должности, занятие которых может повлечь заключение договора о полной материальной ответственности, во втором – содержатся виды работ, выполнение которых в качестве основной трудовой функции позволяет заключить указанный договор.

К должностям, при занятии которых может заключаться договор о полной индивидуальной материальной ответственности, отнесены, к примеру, должности кассира, продавца, товароведа.

В качестве примера работ, при выполнении которых может быть заключен договор о полной индивидуальной материальной ответственности, можно привести работы: по приему на хранение, обработке (изготовлению), хранению, учету, отпуску (выдаче) материальных ценностей на складах, базах, в кладовых.

Договоры о полной материальной ответственности заключаются в письменной форме. Они могут быть заключены только с работниками, достигшими возраста восемнадцати лет и непосредственно обслуживающими или использующими денежные, товарные ценности или иное имущество. Достижение указанного возраста и осуществление деятельности, связанной с непосредственным обслуживанием товарных ценностей и включенной в указанный выше перечень, являются обязательными условиями правомерности заключения договора о полной материальной ответственности.

Обычно договор о полной материальной ответственности заключается одновременно с трудовым договором.

В том случае, если договор о полной материальной ответственности не был заключен сразу, а впоследствии работник отказывается от его заключения, дальнейшее развитие ситуации зависит от того, знал или нет работник при заключении договора, что в силу занимаемой им должности или выполняемой работы с ним может быть заключен договор. Если работник выполняет обязанности по обслуживанию материальных ценностей в качестве основной трудовой функции работника, и он знал о возможности заключения с ним договора о полной материальной ответственности, отказ от заключения такого договора следует рассматривать как неисполнение трудовых обязанностей со всеми вытекающими из этого последствиями.

Если же необходимость заключить договор о полной материальной ответственности возникла после заключения с работником трудового договора и обусловлена тем, что в связи с изменением действующего законодательства занимаемая им должность или выполняемая работа отнесена к перечню должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной материальной ответственности, однако работник отказывается заключить такой договор, работодатель в силу части третьей ст. 73 ТК РФ обязан предложить ему другую работу, а при ее отсутствии либо отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается с ним в соответствии с п. 7 ст. 77 ТК (отказ работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора)[13].

В договоре об индивидуальной материальной ответственности устанавливаются

---

[11] СЗ РФ. – 2002. – № 47. – С. 4678.

[12] БНА. – 2003. – № 12.

[13] Пункт 36 постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации».

права и обязанности сторон договора. Работник по такому договору принимает на себя полную материальную ответственность и обязуется:

– бережно относиться к переданному ему для осуществления возложенных на него функций (обязанностей) имуществу Работодателя и принимать меры к предотвращению ущерба;

– своевременно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю обо всех обстоятельствах, угрожающих обеспечению сохранности вверенного ему имущества;

– вести учет, составлять и представлять в установленном порядке товарно-денежные и другие отчеты о движении и остатках вверенного ему имущества;

– участвовать в проведении инвентаризации, ревизии, иной проверке сохранности и состояния вверенного ему имущества.

Работодатель в свою очередь должен создавать работнику условия, необходимые для нормальной работы и обеспечения полной сохранности вверенного ему имущества; знакомить работника с действующим законодательством о материальной ответственности работников за ущерб, причиненный работодателю, а также иными нормативными правовыми актами (в т. ч. локальными) о порядке хранения, приема, обработки, продажи (отпуска), перевозки, применения в процессе производства и осуществления других операций с вверенным работнику имуществом; проводить в установленном порядке инвентаризацию, ревизии и другие проверки сохранности и состояния имущества.

Полная материальная ответственность работника предусматривается и для случаев, когда работник на постоянной основе не осуществляет работ, связанных с материальными ценностями, но ценности доверены ему на основании разового документа. В соответствии с Положением о главных бухгалтерах, утвержденным постановлением Совмина СССР от 24 января 1980 г. № 59 «О мерах по совершенствованию организации бухгалтерского учета и повышении его роли в рациональном и экономном использовании материальных, трудовых и финансовых ресурсов» документы, служащие основанием для приемки и выдачи денежных средств и товарно-материальных ценностей, а также кредитные и расчетные обязательства подписываются руководителем организации и главным бухгалтером или лицами, ими на то уполномоченными. Предоставление права подписания документов этим лицам должно быть оформлено приказом по организации.

Указанные выше документы без подписи главного бухгалтера или лиц, им на то уполномоченных, считаются недействительными и не должны приниматься к исполнению материально-ответственными лицами и работниками бухгалтерии данной организации, а также банками.

Разовым документом, являющимся основанием для выдачи товарно-материальных ценностей, может служить доверенность. Доверенностью признается письменное уполномочие, выдаваемое одним лицом другому лицу для представительства перед третьими лицами.

Доверенность от имени юридического лица выдается за подписью его руководителя или иного лица, уполномоченного на это его учредительными документами, с приложением печати этой организации.

Доверенность от имени юридического лица, основанного на государственной или муниципальной собственности, на получение или выдачу денег и других имущественных ценностей должна быть подписана также главным (старшим) бухгалтером этой организации (п. 5 ст. 185 ГК РФ).

Заключение договора о полной материальной ответственности в предусмотренных законом случаях – право, а не обязанность работодателя. Соответственно, отсутствие договора о полной материальной ответственности не свидетельствует о невозможности выполнения работником соответствующего вида работ или занятия соответствующей должности. Статья 232 ТК РФ позволяет конкретизировать в трудовом договоре положения о материальной ответственности, в том числе снижать размер ответственности работника.

Договор о полной коллективной материальной ответственности заключается в письменной форме. Сторонами договора являются работодатель и все члены соответствующего коллектива (бригады).

Договор о полной коллективной материальной ответственности может быть заключен только с совершеннолетними членами бригады и только в том случае, если бригада осуществляет хотя бы один из видов работ, перечисленных в перечне, утвержденном постановлением Министерства труда и социального развития РФ от 31 декабря 2002 г. № 85. Этот перечень включает в себя те же виды работ, что и перечень, позволяющий заключать договоры об индивидуальной материальной ответственности. Коллективная ответственность вводится, когда работы выполняются определенным коллективом и разграничить ответственность каждого члена этого коллектива практически невозможно. Если же между деятельностью членов коллектива нет столь тесной связи (например, за каждым закреплен отдельный участок работ либо допуск к материальным ценностям имеет только один из членов коллектива (бригады)), оснований для заключения договора о полной коллективной материальной ответственности нет.

Для установления полной коллективной материальной ответственности необходимо не только заключение договора, но и издание соответствующего распоряжения или приказа работодателем. Это распоряжение (приказ) должен быть доведен до сведения коллектива.

Комплектование вновь создаваемого коллектива (бригады) осуществляется на основе принципа добровольности. Поскольку члены коллектива несут совместно полную материальную ответственность, их отношения предполагают наличие взаимного доверия. Поэтому при включении в состав коллектива (бригады) новых работников принимается во внимание мнение коллектива (бригады). Оно учитывается и при назначении работодателем руководителя коллектива (бригады).

При выбытии из состава коллектива (бригады) отдельных работников или приеме в коллектив (бригаду) новых работников договор сохраняет силу. В этих случаях против подписи выбывшего члена коллектива (бригады) указывается дата его выбытия, а вновь принятый работник подписывает договор и указывает дату вступления в коллектив (бригаду).

В случае смены руководителя коллектива (бригадира) или при выбытии из коллектива (бригады) более 50 процентов от его первоначального состава договор о полной коллективной материальной ответственности должен быть перезаключен.

По договору о полной коллективной материальной ответственности коллектив (бригада) имеет право:

1) участвовать в приеме вверенного имущества и осуществлять взаимный контроль за работой по хранению, обработке, продаже (отпуску), перевозке или применению в процессе производства вверенного ему имущества;

2) принимать участие в инвентаризации, ревизии, иной проверке сохранности состояния вверенного имущества;

3) знакомиться с отчетами о движении и остатках вверенного имущества;

4) в необходимых случаях требовать от работодателя проведения инвентаризации вверенного имущества;

5) заявлять работодателю об отводе членов коллектива (бригады), в том числе руководителя коллектива (бригадира), которые, по их мнению, не могут обеспечить сохранность вверенного имущества.

Коллектив или бригада обязаны:

1) бережно относиться к вверенному имуществу и принимать меры по предотвращению ущерба;

2) в установленном порядке вести учет, составлять и своевременно представлять отчеты о движении и остатках вверенного имущества;

3) своевременно ставить в известность работодателя обо всех обстоятельствах, угрожающих сохранности вверенного имущества.

Работодатель по договору о полной коллективной материальной ответственности обязуется:

1) создавать коллективу (бригаде) условия, необходимые для обеспечения полной сохранности имущества, вверенного коллективу (бригаде);

2) своевременно принимать меры по выявлению и устранению причин, препятствующих обеспечению коллективом (бригадой) сохранности вверенного имущества, выявлять конкретных лиц, виновных в причинении ущерба, и привлекать их к установленной законодательством ответственности;

3) знакомить коллектив (бригаду) с действующим законодательством о материальной ответственности работников за ущерб, причиненный работодателю, а также с иными нормативными правовыми актами (в т. ч. локальными) о порядке хранения, обработки, продажи (отпуска), перевозки, применения в процессе производства и осуществления других операций с переданным ему имуществом;

4) обеспечивать коллективу (бригаде) условия, необходимые для своевременного учета и отчетности о движении и остатках вверенного ему имущества;

5) рассматривать вопрос об обоснованности требования коллектива (бригады) о проведении инвентаризации вверенного ему имущества;

6) рассматривать в присутствии работника заявленный этому работнику отвод и в случае обоснованности отвода принимать меры к выводу его из состава коллектива (бригады), решать вопрос о его дальнейшей работе в соответствии с действующим законодательством;

7) принимать меры в случае сообщения коллектива (бригады) об обстоятельствах, угрожающих сохранности вверенного ему имущества, и принимать меры по устранению этих обстоятельств.

Прием имущества, ведение учета и представление отчетности о движении имущества осуществляется в установленном порядке руководителем коллектива (бригадиром).

Плановые инвентаризации вверенного коллективу (бригаде) имущества проводятся в сроки, установленные действующими правилами.

Внеплановые инвентаризации проводятся при смене руководителя коллектива (бригадира), при выбытии из коллектива (бригады) более 50 процентов его членов, а также по требованию одного или нескольких членов коллектива (бригады).

Отчеты о движении и остатках вверенного коллективу (бригаде) имущества подписываются руководителем коллектива (бригадиром) и в порядке очередности одним из членов коллектива (бригады). Содержание отчета объявляется всем членам коллектива (бригады).

При недостаче материальных ценностей, вверенных бригаде, к ответственности привлекаются все члены бригады. Член коллектива (бригады) может освободиться от ответственности, если докажет отсутствие своей вины.

При добровольном возмещении ущерба степень вины каждого члена коллектива (бригады) определяется по соглашению между всеми членами коллектива (бригады) и работодателем. При взыскании ущерба в судебном порядке степень вины каждого члена коллектива (бригады) определяется судом.

Трудовой кодекс определяет не только основания привлечения работника к материальной ответственности, но и порядок установления и взыскания понесенного ущерба.

До принятия решения о возмещении ущерба конкретными работниками работодатель обязан провести проверку для установления размера причиненного ущерба и причин его возникновения. Для проведения такой проверки работодатель имеет право создать комиссию с участием соответствующих специалистов (ст. 247 ТК РФ).

Истребование от работника объяснения в письменной форме для установления причины возникновения ущерба является обязательным.

Работник и (или) его представитель имеют право знакомиться со всеми материалами проверки и обжаловать их в порядке, предусмотренном гл. 60 ТК РФ.

Взыскание с виновного работника суммы причиненного ущерба, не превышающей среднего месячного заработка, производится по распоряжению работодателя. Распоряжение может быть сделано не позднее одного месяца со дня окончательного установления работодателем размера причиненного работником ущерба.

Работник, виновный в причинении ущерба работодателю, может добровольно возместить его полностью или частично. По соглашению сторон трудового договора допускается возмещение ущерба с рассрочкой платежа. В этом случае работник представляет работодателю письменное обязательство о возмещении ущерба с указанием конкретных сроков платежей. Расторжение трудового договора после причинения ущерба не влечет освобождения стороны этого договора от материальной ответственности. В случае увольнения работника, который дал письменное обязательство о добровольном возмещении ущерба, но отказался возместить указанный ущерб, непогашенная задолженность взыскивается в судебном порядке.

С согласия работодателя работник вместо денежной компенсации может передать ему для возмещения причиненного ущерба равноценное имущество или исправить поврежденное имущество (ст. 248 ТК РФ).

Если месячный срок истек или работник не согласен добровольно возместить причиненный работодателю ущерб, а сумма причиненного ущерба, подлежащая взысканию с работника, превышает его средний месячный заработок, взыскание осуществляется в судебном порядке. К требованиям работодателя о взыскании причиненного ущерба применяется установленный ст. 392 ТК РФ срок исковой давности, равный одному году. Этот срок исчисляется со дня обнаружения причиненного вреда.

При пропуске по уважительным причинам указанного срока он может быть восстановлен судом.

При несоблюдении работодателем установленного порядка взыскания ущерба работник имеет право обжаловать действия работодателя в суд.

Орган по рассмотрению трудовых споров может с учетом степени и формы вины, материального положения работника и других обстоятельств снизить размер ущерба, подлежащий взысканию с работника.

Снижение размера ущерба, подлежащего взысканию с работника, не производится, если ущерб причинен преступлением, совершенным в корыстных целях (ст. 250 ТК РФ). Корыстная цель подразумевает направленность действий причинителя вреда на получение определенной выгоды. К примеру, с корыстной целью совершаются хищения имущества.

ТРУДОВЫЕ КОНСУЛЬТАЦИИ

М.С. БАХНОВ

ВОПРОС – ОТВЕТ

☑ **КОНСУЛЬТАЦИИ ПО ПИСЬМАМ ПОДПИСЧИКОВ ЖУРНАЛА**



ВОПРОС – ОТВЕТ

КОНСУЛЬТАЦИИ ПО ПИСЬМАМ ПОДПИСЧИКОВ ЖУРНАЛА

КАКИЕ ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ ИМЕЮТ РАБОТНИКИ, НАПРАВЛЯЕМЫЕ РАБОТОДАТЕЛЕМ ДЛЯ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ?

(Углов В. В., г. Сыктывкар)

Согласно ст. 187 Трудового кодекса РФ при направлении работодателем работника для повышения квалификации с отрывом от работы он обязан не только сохранить за работником место работы (должность), но и среднюю заработную плату по основному месту работы. Кроме этого, работникам, которые направляются для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки.

Следует иметь в виду, что после успешного окончания обучения у работника имеется реальная возможность получить (с его согласия) более ответственную и выше оплачиваемую работу.

Постановление Правительства РФ от 13 сентября 1994 г. № 1047 «Об организации переподготовки и повышения квалификации государственных служащих федеральных органов исполнительной власти» предписало руководителям федеральных органов исполнительной власти при должностных перемещениях государственных служащих и установлении им соответствующего денежного содержания увязывать с результатами обучения и практического использования полученных знаний.

В соответствии с п. 26 Типового положения об образовательном учреждении дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов, утвержденного Постановлением Правительства РФ от 26 июня 1995 г. № 610, за работниками организаций независимо от форм собственности, направленными на курсы повышения квалификации с отрывом от работы, сохраняется средняя заработная плата по основному месту работы на время их обучения.

Работникам, которые направлены для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, расходы возмещаются в том же порядке и размерах, что и лицам, направляемым в служебные командировки (ст. 168 ТК РФ).

В КАКИХ СЛУЧАЯХ ВОЗМОЖЕН ВРЕМЕННЫЙ ПЕРЕВОД РАБОТНИКА НА ДРУГУЮ РАБОТУ?

(Клюева М. Д., г. Уфа)

В соответствии со ст. 74 Трудового кодекса РФ работодатель в случае производственной необходимости имеет право переводить работника на срок до одного месяца на необусловленную трудовым договором работу в той же организации с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе. При этом необходимо иметь в виду, что такая работа не должна быть противопоказана работнику по состоянию здоровья и должна соответствовать его квалификации.

Временный перевод работника на другую работу в таких случаях допускается для предотвращения катастрофы, производственной аварии или устранения последствий катастрофы, аварии или стихийного бедствия, а также для предотвращения несчастных случаев, простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера), уничтожения или порчи имущества, а также для замещения отсутствующего работника. Продолжительность одного перевода на другую работу в случае необходимости замещения отсутствующего работника не может превышать одного месяца в течение календарного года (с 1 января по 31 декабря) и может носить неоднократный характер, но общая продолжительность не должна превышать одного месяца.

«Если в связи с переводом вследствие производственной необходимости (в том числе для замещения отсутствующего работника, за которым сохраняется его рабочее место) работник должен будет выполнять работу более низкой квалификации, то такой период в силу части третьей статьи 74 Кодекса может быть осуществлен только при наличии письменного согласия работника» (пункт 18 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2).

КАК ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО ПОНИМАЕТ ПЕРЕВОД НА ДРУГУЮ ПОСТОЯННУЮ РАБОТУ И ЧТО ЗНАЧИТ ФОРМУЛИРОВКА «ДРУГАЯ МЕСТНОСТЬ»?

(Кротова В. М., г. Воронеж)

Согласно статьям 60 и 72 Трудового кодекса РФ работодатель не имеет право требовать от работника выполнения работы, которая не была обусловлена письменным трудовым договором, заключенным сторонами, а также переводить работника на другую постоянную работу без его согласия.

«Переводом на другую постоянную работу в той же организации, требующим письменного согласия работника, следует считать изменение трудовой функции или иных существенных условий трудового договора (часть первая статьи 72, статья 57 ТК РФ). Такое же согласие необходимо получить от работника в случае перевода на постоянную работу в другую организацию либо в другую местность вместе с организацией.

Под другой местностью следует понимать местность за пределами административно-территориальных границ соответствующего населенного пункта (пункт 16 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2).

Следует иметь в виду, что если в заключенном сторонами письменном трудовом договоре место работы работника было определено с указанием конкретного структурного подразделения, то необходимо исходить из того, что изменение структурного подразделения организации в данном случае возможно только с письменного согласия самого работника, ибо в указанном случае это влечет за собой изменение существенного условия трудового договора (см. ч. 2 ст. 57 ТК РФ).

Необходимо также знать, что под структурным подразде-

лением организации следует понимать не только филиалы и представительства, но также и отделы, цеха, участки и т. д.

КАКОВА ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ ЕЖЕГОДНОГО ОСНОВНОГО ОТПУСКА И КАКИМ ОБРАЗОМ ПРОИЗВОДИТСЯ РАСЧЕТ ОТПУСКНЫХ?
(Воронова М. Ф., г. Курск)

В соответствии со ст. 114 ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка предоставляются всем работникам.

Согласно ст. 115 ТК РФ ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней предоставляется работникам.

Расчет отпускных производит работодатель по правилам, установленным ст. 133 Трудового кодекса РФ и Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства РФ от 11.04.2003 г. № 213.

Согласно ч. 1 ст. 139 ТК для всех случаев определения размера средней заработной платы, предусмотренных Трудовым кодексом, установлен единый порядок ее исчисления. При этом необходимо помнить, что при расчете отпускных в составе фактического заработка работника учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые в соответствующей организации, независимо от источников этих выплат.

Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется за последние три календарных месяца путем деления суммы начисленной заработной платы на 2 и на 29,6 (среднемесячное число календарных дней).

Средний дневной заработок для оплаты отпусков, предоставляемых в рабочих днях, в случаях, которые предусмотрены Трудовым кодексом, а также для выплаты компенсации за неиспользованные отпуска определяется путем деления суммы начисленной заработной платы на количество рабочих дней по календарю шестидневной рабочей недели.

Следует иметь в виду, что в коллективном договоре могут предусматриваться и иные периоды для расчета средней заработной платы, но только если это не ухудшает положение работников.

В КАКИХ СЛУЧАЯХ ПРАВОМЕРНО УВОЛЬНЕНИЕ РАБОТНИКА ЗА ПРОГУЛ?
(Носова В. Н., г. Омск)

В соответствии с подпунктом «а» пункта 6 статьи 81 Трудового кодекса РФ трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случае прогула работника в следующих случаях:

1. Невыход на работу без уважительных причин. Имеется в виду отсутствие работника на работе в течение всего рабочего дня (смены) независимо от продолжительности рабочего дня (смены).

2. Отсутствие работника на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня.

3. Оставление без уважительной причины работы лицом, которое заключило трудовой договор, без предупреждения работодателя о расторжении договора, а равно и до истечения двухнедельного срока предупреждения (см. ст. 80 ТК).

4. Оставление без уважительной причины работы лицом, заключившим трудовой договор на определенный срок, до истечения срока предупреждения о досрочном расторжении трудового договора (см. статьи 79, 80, 280, 292, 296 ТК РФ).

5. Самовольное использование дней отгулов, а также самовольный уход в основной или дополнительный отпуск.

Вместе с тем, следует знать, что не может являться прогулом использование работником дней отдыха в случае, если работодатель отказал в их представлении, нарушив предусмотренную законом обязанность, ибо время использования работником таких дней, согласно действующему законодательству, не зависит от усмотрения работодателя (например, отказ работнику, который является донором, в предоставлении дня отдыха непосредственно после каждого дня сдачи крови и ее компонентов).

КАКОВА ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТОДАТЕЛЯ И ДОЛЖНОСТНЫХ ЛИЦ ЗА НАРУШЕНИЕ СРОКОВ ВЫПЛАТЫ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ, ПРИЧИТАЮЩЕЙСЯ РАБОТНИКУ, И КАКОВЫ В ЭТИХ СЛУЧАЯХ ПРАВА РАБОТНИКА?
(Поляков И. Н., г. Брянск)

В Российской Федерации в последние годы принят ряд указов президента РФ и Постановлений Правительства РФ, направленных на обеспечение своевременной выплаты заработной платы.

В частности, создана правительственная комиссия по вопросам заработной платы в бюджетной сфере, которая привлекает к ответственности должностных лиц, виновных в задержках выплаты заработной платы, решает другие вопросы, которые связаны с обеспечением своевременной выплаты заработной платы.

Принципиально новая мера самозащиты работников против нарушения их прав на своевременную оплату установлена ст. 142 Трудового кодекса РФ.

За нарушение сроков выплаты заработной платы установлены следующие виды ответственности:

1. Административная ответственность должностных лиц организаций в виде административного штрафа в размере от 5 до 50 минимальных размеров оплаты труда, налагаемого органами Государственной инспекции труда (ст. 5.27 КоАП). Повторное аналогичное административное правонарушение влечет за собой дисквалификацию на срок от 1 года до 3 лет.

2. Федеральным законом от 15 марта 1999 г. № 48-ФЗ УК дополнен ст. 145[1], согласно которой невыплата заработной платы, пенсий, стипендий, пособий и иных выплат свыше 2 месяцев, совершенная руководителем организации независимо от формы собственности из корыстной или иной личной заинтересованности, наказывается штрафом в размере от 100 до 200 минимальных размеров оплаты труда или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период от 1 до 2 месяцев, либо лишением права занимать определенной деятельностью на срок до 5 лет, либо лишением свободы на срок до 2 лет.

То же деяние, повлекшее тяжкие последствия, наказывается штрафом в размере от 300 до 700 минимальных размеров оплаты труда или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период от 3 до 7 месяцев, либо лишением свободы на срок от 3 до 7 лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до 3 лет или без такового.

Следует особенно подчеркнуть, что в соответствии с ч. 2 ст. 142 в случае, если заработ-

ная плата задержана на срок более 15 дней, работник вправе приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. О своем решении приостановить работу работник обязан предварительно известить работодателя в письменной форме. Поскольку ст. 142 ТК не обязывает работника, приостановившего работу, присутствовать на своем рабочем месте в течение периода времени, на который им приостановлена работа, а также принимая во внимание, что в силу ч. 3 ст. 4 ТК нарушение установленных сроков выплаты заработной платы или выплата ее не в полном размере относятся к принудительному труду, он вправе не выходить на работу до выплаты ему задержанной суммы (п. 57 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г.).

Необходимо иметь в виду, что согласно ч. 2 ст. 142 не допускается приостановка работы в случаях, когда такая приостановка создала бы угрозу жизненно важным интересам общества.

КАКИЕ ОБСТОЯТЕЛЬСТВА ДОЛЖЕН УЧИТЫВАТЬ РАБОТОДАТЕЛЬ ПРИ УВОЛЬНЕНИИ РАБОТНИКА ПО ПОДПУНКТАМ «А» И «Б» ПУНКТА 3 СТ. 81 ТК РФ В СЛУЧАЕ НЕСООТВЕТСТВИЯ РАБОТНИКА ЗАНИМАЕМОЙ ДОЛЖНОСТИ ИЛИ ВЫПОЛНЯЕМОЙ РАБОТЕ?

(Кторов Ю. М., г. Ярославль)

Согласно подпунктам «а» и «б» пункта 3 ст. 81 Трудового кодекса РФ трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случае несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие:

а) состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением;

б) недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации.

«В случае расторжения трудового договора по подпункту «а» пункта 3 статьи 81 ТК РФ работодатель обязан, в частности, представить доказательства, подтверждающие, что состояние здоровья работника в соответствии с медицинским заключением препятствовало надлежащему исполнению им своих трудовых обязанностей. При этом следует иметь в виду, что если работник надлежащим образом выполняет свои трудовые обязанности, однако обнаружится, что он нуждается в соответствии с медицинским заключением в предоставлении другой работы вследствие того, что выполняемая работа ему противопоказана или опасна для коллектива работников либо обслуживаемых им граждан, в силу части второй статьи 72 Кодекса при отказе работника от перевода на другую имеющуюся работу, не противопоказанную ему по состоянию здоровья, либо отсутствии в организации соответствующей работы трудовой договор с работником прекращается в соответствии с пунктом 8 статьи 77 Кодекса» (пункт 31 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2).

Увольнение по подпункту «б» пункта 3 статьи 81 ТК РФ возможно только в случае, если несоответствие работника занимаемой должности вследствие его недостаточной квалификации подтверждено решением аттестационной комиссии, проведенной в порядке, который предусмотрен федеральным законом или иным нормативным правовым актом, либо в порядке, закрепленном в локальном нормативном акте данной организации.

Принимая это во внимание, следует сделать вывод, что работодатель не вправе расторгнуть трудовой договор с работником по данному основанию, в случае, если в отношении этого работника аттестация не проводилась, а также, если данная аттестационная комиссия на своем заседании приняла решение о соответствии работника занимаемой должности.

Следует иметь в виду, что выводы аттестационной комиссии о деловых качествах работника подлежат оценке в совокупности с другими доказательствами по делу.

Увольняя работника согласно пункту 3 статьи 81 ТК, работодатель обязан иметь доказательства, которые свидетельствовали бы, что работник отказался от предложенного ему перевода на другую работу либо работодатель не имел возможности перевести работника с его согласия на другую работу в этой же организации.

КАКОВ НОВЫЙ ПОРЯДОК ИСЧИСЛЕНИЯ ПОСОБИЯ ПО ВРЕМЕННОЙ НЕТРУДОСПОСОБНОСТИ?

(Волкова М.Ф., г. Брянск)

В 2004 году установлен новый порядок исчисления пособия по временной нетрудоспособности.

В соответствии с ч. 1 ст. 8 Федерального закона «О бюджете Фонда социального страхования Российской Федерации на 2004 год» пособие исчисляется из среднего заработка работника по основному месту работы за последние 12 календарных месяцев, предшествующих месяцу наступления нетрудоспособности (ранее пособие исчислялось из среднего заработка за 2 месяца, предшествующих месяцу начала нетрудоспособности – при сдельной оплате труда, или исходя из месячного оклада (тарифной ставки) при повременной оплате труда).

Средний заработок определяется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным Постановлением Правительства РФ от 11 апреля 2003 г. № 213 с учетом правил, предусмотренных законодательными и иными нормативными актами об обязательном социальном страховании.

Согласно Разъяснению Минтруда России «Об исчислении среднего заработка при расчете пособия по временной нетрудоспособности и пособия по беременности и родам» в среднем заработке учитываются все предусмотренные системой оплаты труда в организации виды выплат, на которые начисляются налоги и (или) страховые взносы, поступающие в Фонд социального страхования РФ.

Как и прежде, в заработок для исчисления пособия не включается заработок за работу по совместительству.

Расчет среднего заработка работника независимо от режима его работы производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени в течение 12 календарных месяцев, предшествовавших месяцу наступления нетрудоспособности.

Для работников, проработавших фактически 3 и более месяцев перед началом нетрудоспособности, расчетный период определяется по правилам, установленным Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, с учетом конкретной ситуации.

В соответствии с ч. 1 ст. 8 указанного выше Закона в случае повышения заработной платы в расчетном периоде такое повышение учитывается только с даты повышения фактической заработной платы.

В порядке, установленном Положением, определяется средний дневной (при суммированном учете рабочего времени – средний часовой) заработок работника.

Исходя из среднего дневного заработка и полагающегося размера пособия (в % к его заработку) устанавливается сумма дневного пособия. Если размер дневного пособия превышает максимальную величину дневного пособия, то он ограничивается этой величиной. У работников, фактически проработавших менее 3 месяцев, дневное пособие, исчисленное из фактического заработка, ограничивается величиной дневного пособия, рассчитанного исходя из минимального размера оплаты труда.

Общая сумма пособия определяется путем умножения дневного пособия на число рабочих дней по графику работы, пропущенных в связи с нетрудоспособностью.

Если временная нетрудоспособность наступила в 2003 г. и продолжалась в 2004 г., то пособие исчисляется по ранее действующим правилам.

Лицам, у которых временная нетрудоспособность наступила в течение месячного срока после увольнения, пособие выплачивается за счет средств социального страхования по прежнему месту работы.

В случае превышения расходов на выплату пособия над суммой единого социального налога, подлежащего зачислению в Фонд социального страхования РФ, страхователь обращается за возмещением средств (дотаций) в отделение (филиал отделения) Фонда (п. 2.7 инструкции о порядке расходования средств Фонда социального страхования Российской Федерации, утвержденной постановлением Фонда социального страхования РФ от 9 февраля 2001 года № 11 (Бюллетень Минтруда России, 2001. № 4).

Споры между работником и работодателем по вопросам обеспечения пособием разрешаются комиссией (уполномоченным) по социальному страхованию, отделением (филиалом отделения) Фонда социального страхования РФ, зарегистрировавшим страхователя, либо в судебном порядке.

КТО И В КАКИХ СЛУЧАЯХ ИМЕЕТ ПРАВО ВОССТАНОВИТЬ ПРОПУЩЕННЫЙ РАБОТНИКОМ СРОК ДЛЯ ОБРАЩЕНИЯ В СУД ЗА РАЗРЕШЕНИЕМ ТРУДОВОГО СПОРА?

(Наумова О. В., г. Пенза)

В соответствии со ст. 392 Трудового кодекса работник имеет право обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора в течение трех месяцев со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права, а в случае спора, связанного с увольнением, – в течение одного месяца со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки.

Вопрос о пропуске истцом срока обращения в суд разрешается судом при условии, когда об этом заявлено ответчиком. Возражение ответчика относительно пропуска истцом без уважительных причин срока обращения в суд за разрешением индивидуального трудового спора может быть рассмотрено судьей в предварительном судебном заседании. Признав причины пропуска уважительными, суд вправе восстановить этот срок. Установив, что срок обращения в суд пропущен без уважительных причин, судья принимает решение об отказе в иске именно по этому основанию без исследования фактических обстоятельств по делу. Если же ответчиком сделано заявление о пропуске срока обращения в суд после назначения дела к судебному разбирательству, оно рассматривается судом в ходе судебного разбирательства (пункт 5 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2).

В качестве уважительных причин пропуска сроков обращения в суд могут быть причины, которые препятствовали именно этому работнику в сложившихся обстоятельствах своевременно обратиться с иском в суд за разрешением индивидуального трудового спора (например, это может быть и болезнь самого истца, и необходимость ухода за тяжелобольными членами семьи, и непреодолимая сила).

В КАКИХ СЛУЧАЯХ РАБОТОДАТЕЛЬ МОЖЕТ ПРОИЗВЕСТИ РАЗДЕЛЕНИЕ РАБОЧЕГО ДНЯ НА ЧАСТИ?

(Егорова М. Ф., г. Новосибирск)

Статья 105 Трудового кодекса РФ устанавливает основания, позволяющие вводить разделение рабочего дня на части. Это особый характер труда в организации (обслуживание населения), производство работ, интенсивность которых различна в течение рабочего дня (смены), что характерно, например, для работы городского пассажирского транспорта.

В соответствии со ст. 105 разделение рабочего дня на части, а также раздробление рабочего дня возможно при условии, чтобы общая продолжительность рабочего времени не превышала установленной продолжительности ежедневной работы.

В связи с тем, что законодательством не определено на какое количество частей может быть разделен рабочий день, следует ориентироваться на существующую практику, при которой рабочий день делится обычно на две части с перерывом более 2 часов. При необходимости возможно установление большего количества перерывов, которые не оплачиваются, а обеденный перерыв включается в указанные перерывы.

Необходимо иметь в виду, что разделение рабочего дня на части вводится работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа организации.

Локальный нормативный акт, который регулирует разделение рабочего дня на части, должен предусматривать: круг работников, для которых вводится раздробленный рабочий день; величину продолжительности перерыва между ними; срок, на который вводится раздробленный рабочий день (или срок не указывается), и др. Учитывая, что режим, при котором рабочий день разделен на части, естественно, неудобен работнику, в соответствии со ст. 144 ТК в локальный нормативный акт возможно включение стимулирующих доплат.

Разделение рабочего дня на части для некоторых категорий работников установлено законодательством (например, Положением о рабочем времени и времени отдыха водителей автомобилей, в частности, для водителей автобусов; Положением о рабочем времени и времени отдыха работников эксплуатационных организаций).

На вопросы отвечал М.С. Бахнов

Приказ Федеральной службы Российской Федерации
по контролю за оборотом наркотических средств
и психотропных веществ
от 10 июня 2004 г. № 175 г. Москва
Зарегистрирован в Минюсте РФ 8 июля 2004 г.
Регистрационный № 5897

Об утверждении Инструкции о порядке предоставления отпусков сотрудникам органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ

В целях правового регулирования вопросов предоставления отпусков сотрудникам органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ ***приказываю:***

1. Утвердить прилагаемую Инструкцию о порядке предоставления отпусков сотрудникам органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ.

2. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на заместителя директора Федеральной службы Российской Федерации по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ генерал-майора полиции Владимирова В.Ю.

Директор
генерал полиции В. Черкесов

Приложение

Инструкция о порядке предоставления отпусков сотрудникам органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ

I. Общие положения

1. Настоящая Инструкция определяет порядок предоставления отпусков сотрудникам органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ и организаций Федеральной службы Российской Федерации по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ (далее – органы по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ).

2. Сотрудникам органов по контролю за оборотным наркотических средств и психотропных веществ (далее – сотрудники) в соответствии с пунктом 104 Положения о правоохранительной службе в органах по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, утвержденного Указом Президента Российской Федерации от 5 июня 2003 г. № 613 (Собрание законодательства Российской Федерации, 2003, № 23, ст. 2197), предоставляются следующие виды отпусков с сохранением денежного довольствия:

очередной ежегодный;

по личным обстоятельствам;

по болезни;

дополнительный ежегодный (за выслугу лет в органах по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, за исполнение должностных обязанностей во вредных условиях).

Другие отпуска предоставляются сотрудникам в порядке, продолжительностью и с соблюдением условий, которые установлены законодательством Российской Федерации.

3. Продолжительность отпусков исчисляется в календарных днях. При определении продолжительности очередного ежегодного отпуска нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в число календарных дней не включаются.

4. Дополнительные ежегодные отпуска, предусмотренные пунктами 116-118 Положения о правоохранительной службе в органах по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, утвержденного Указом Президента Российской Федерации от 5 июня 2003 г. № 613 (далее – Положение), суммируются с очередным ежегодным отпуском. При этом общая продолжительность отпуска не должна превышать 60 календарных дней.

5. В соответствии с пунктом 107 Положения при предоставлении сотруднику очередного ежегодного отпуска, отпуска по личным обстоятельствам и отпуска по болезни их продолжительность увеличивается на количество дней, необходимое указанному сотруднику для проезда к месту проведения отпуска и обратно.

6. В соответствии с пунктом 137 Положения сотрудники и члены их семей имеют право на компенсацию за счет средств Федеральной службы Российской Федерации по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ (далее – Федеральная служба) расходов, связанных с проездом к месту проведения отпуска и обратно, в том числе в случае предоставления отпуска в соответствии с пунктом 110 Положения.

При этом расходы, связанные с проездом членов семьи сотрудника к месту проведения отдыха и обратно, подлежат компенсации один раз в год. Порядок выплаты указанной компенсации определяется Правительством Российской Федерации.

II. Очередной ежегодный отпуск

7. Очередной ежегодный отпуск сотрудникам предоставляется продолжительностью 30 календарных дней.

8. В соответствии с пунктом 109 Положения сотруднику по его желанию разрешается разделение отпуска на две части. При этом каждая часть этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней, а предоставление времени для проезда к месту проведения отпуска и обратно производится один раз.

9. Очередной ежегодный отпуск сотрудникам предоставляется в течение календарного года на основании поданного рапорта и графика отпусков.

В исключительных случаях, с согласия сотрудника и разрешения прямого начальника, очередной и дополнительный ежегодные отпуска за текущий год могут быть перенесены и предоставлены сотруднику в следующем году. При этом очередной ежегодный отпуск оформляется в году фактического предоставления. В этом случае за сотрудником сохраняется право на предоставление дней, необходимых для проезда к месту проведения указанного отпуска и обратно, компенсацию расходов, связанных с проездом к месту проведения отпуска и обратно, выплату материальной помощи и денежной компенсации на санаторно-курортное лечение.

10. В соответствии с пунктом 110 Положения в случае отзыва сотрудника из очередного ежегодного отпуска неиспользованная часть отпуска предоставляется в удобное для него время.

11. Сотруднику, выдержавшему испытание в качестве стажера при поступлении на службу в органы по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, отпуск предоставляется в соответствии с Положением и настоящей Инструкцией с учетом испытательного срока.

12. В соответствии с пунктом 118 Положения сотрудникам, проходящим службу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в высокогорных, пустынных, безводных районах и других районах с тяжелыми климатическими условиями, по их желанию разрешается обьединение очередных ежегодных отпусков за два года (далее – обьединенный отпуск). Перечень указанных районов и местностей определяется Правительством Российской Федерации.

При использовании указанными сотрудниками обьединенного отпуска в два срока либо без раздела срока компенсация расходов, связанных с проездом к месту проведения отпуска и обратно, и время для проезда к месту проведения отпуска и обратно предоставляются один раз.

При переводе по службе указанных сотрудников в другие местности неиспользованный ими отпуск предоставляется по новому месту службы. В случае служебной необходимости обьединенный отпуск по новому месту службы может быть предоставлен сотруднику в два срока с компенсацией расходов, связанных с проездом к месту проведения отпуска и обратно каждый раз, а также предоставлением времени для проезда к месту проведения отпуска и обратно.

13. По желанию сотрудника очередной ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам.

14. Очередной ежегодный отпуск в удобное для сотрудников время предоставляется в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

15. Сотрудникам, являющимся донорами, после каждого дня сдачи крови и ее компонентов предоставляется дополнительный день отдыха. Указанный день отдыха по желанию сотрудника может быть присоединен к очередному ежегодному отпуску на основании его рапорта.

16. Замена отпуска денежной компенсацией не допускается, за исключением случаев увольнения сотрудников, не использовавших свой очередной ежегодный отпуск и дополнительные ежегодные отпуска.

III. Отпуск по личным обстоятельствам

17. Отпуск по личным обстоятельствам может быть предоставлен сотруднику продолжительностью до 10 календарных дней в случаях:

- гибели (смерти) или тяжелого состояния здоровья близкого родственника сотрудника;
- пожара или другого стихийного бедствия, постигшего сотрудника или его близкого родственника.

Начальник органа по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ может предоставить сотруднику отпуск по личным обстоятельствам и в других исключительных случаях.

При предоставлении отпуска по личным обстоятельствам сотрудник должен представить документы, подтверждающие необходимость предоставления такого отпуска.

18. Отпуск по личным обстоятельствам в счет очередного ежегодного отпуска не засчитывается.

IV. Отпуск по болезни

19. Отпуск по болезни сотруднику предоставляется на основании медицинского заключения, выдаваемого военно-врачебной комиссией (далее - ВВК) органа по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ или (в случае ее отсутствия) ВВК другого федерального органа исполнительной власти для проведения восстановительного лечения после основного лечения.

20. В соответствии с пунктом 32 постановления Правительства Российской Федерации от 25 февраля 2003 г. № 123 «Об утверждении Положения о военно-врачебной экспертизе» (Собрание законодательства Российской Федерации, 2003, № 10, ст. 902; 2004, № 4, ст. 279) отпуск по болезни предоставляется на срок от 30 до 60 суток в зависимости от характера, тяжести увечья, заболевания. Отпуск по болезни может быть продлен не более чем на 30 суток.

21. Отпуск по болезни в счет очередного ежегодного отпуска не засчитывается.

V. Дополнительный ежегодный отпуск

22. Дополнительный ежегодный отпуск за выслугу лет в органах по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ предоставляется сотруднику продолжительностью:

- при выслуге 10 лет – 5 календарных дней;
- при выслуге 15 лет – 10 календарных дней;
- при выслуге 20 лет и более – 15 календарных дней.

23. Выслуга лет, дающая право на дополнительный ежегодный отпуск за выслугу лет в органах по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, исчисляется в соответствии с законодательством Российской Федерации[1] в календарном исчислении.

24. Если сотрудник использовал дополнительный ежегодный отпуск за выслугу лет, а затем в том же году у него появилось право на дополнительный ежегодный отпуск за выслугу лет большей продолжительности, то ему до конца года должны быть предоставлены дополнительные дни отпуска в полном обьеме (т.е. 5 календарных дней), либо присоединены к очередному или дополнительному ежегодному отпуску за выслугу лет в следующем году.

Такой же порядок устанавливается в случае, когда у сотрудника в текущем году впервые возникло право на дополнительный ежегодный отпуск за выслугу лет.

25. В соответствии с пунктом 117 Положения сотрудникам предоставляется дополнительный ежегодный отпуск за исполнение должностных обязанностей во вредных условиях.

Перечень указанных должностей, продолжительность и порядок предоставления указанного отпуска устанавливаются Правительством Российской Федерации.

26. В соответствии с пунктом 118 Положения сотрудникам, проходящим службу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в высокогорных, пустынных, безводных районах и других районах с тяжелыми климатическими условиями, предоставляется дополнительный ежегодный отпуск. Перечень указанных районов и местностей, а также продолжительность дополнительного отпуска определяются Правительством Российской Федерации.

---

[1] Постановление Правительства Российской Федерации от 31 мая 2004 г. № 258 «О порядке исчисления выслуги лет для назначения процентной надбавки за выслугу лет к окладу денежного содержания сотрудникам органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ» (Собрание законодательства Российской Федерации, 2004, № 23, ст. 2311).

VI. Другие отпуска

27. Другие отпуска предоставляются сотрудникам в порядке, продолжительностью и с соблюдением условий, которые установлены законодательством Российской Федерации.

28. В соответствии со статьей 173 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, № 1 (ч. 1) ст. 3, № 30, ст. 3014, ст. 3033; 2003, № 27 (ч. 1), ст. 2700; 2004, № 18, ст. 1690) и статьей 17 Федерального закона от 22 августа 1996 г. № 125-ФЗ «О высшем и послевузовском профессиональном образовании» (Собрание законодательства Российской Федерации, 1996, № 35, ст. 4135; 2000, № 29, ст. 3001, № 33, ст. 3348; 2001, № 1 (ч. 1), ст. 2 № 53 (ч. 1), ст. 5030; 2002, № 26, ст. 2517, № 52 (ч. 1), ст. 5132; 2003, № 2, ст. 163, № 14, ст. 1254, № 28, ст. 2888, № 52, (ч. 1), ст. 5038) сотрудникам, направленным на обучение или поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения высшего или среднего профессионального образования независимо от их организационно-правовых форм по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения, успешно обучающимся в этих учреждениях, предоставляются дополнительные отпуска с сохранением денежного довольствия.

Указанные отпуска сотрудникам, совмещающим службу с обучением, предоставляются при получении образования соответствующего уровня впервые.

Предоставление указанных отпусков осуществляется приказом органа по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ.

29. Сотрудникам-женщинам отпуска по беременности и родам предоставляются с сохранением денежного довольствия в установленном законодательством Российской Федерации порядке.

30. Во время нахождения сотрудника-женщины в отпуске по беременности и родам, а также по уходу за ребенком засчитывается в выслугу лет в органах по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ в календарном исчислении.

Предоставление сотрудникам отпуска по уходу за ребенком оформляется приказом органа по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ.

31. Отпуск по уходу за ребенком предоставляется сотруднику по его рапорту в порядке и на условиях, предусмотренных статьей 256 Трудового кодекса Российской Федерации. Отпуск по уходу за ребенком может быть использован полностью или по частям. На период отпуска по уходу за ребенком за сотрудником сохраняется место службы (должность).

32. В соответствии со статьей 263 Трудового кодекса Российской Федерации сотруднику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет; одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет; отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, могут предоставляться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения денежного довольствия в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. В этом случае указанный отпуск по рапорту сотрудника может быть присоединен к очередному ежегодному отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий календарный год не допускается.

33. В соответствии со статьей 264 Трудового кодекса Российской Федерации дополнительные отпуска, предусмотренные законодательством Российской Федерации для женщин в связи с материнством, могут предоставляться сотрудникам-мужчинам, воспитывающим детей без материнского попечения (из-за тяжелой болезни, инвалидности или смерти матери, лишения ее родительских прав или в других случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации).

34. Сотрудникам, относящимся к категории граждан, подвергшимся воздействию радиации вследствие Чернобыльской катастрофы, отпуска предоставляются в соответствии с Законом РСФСР от 15 мая 1991 г. № 1244-1 «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС» (Ведомости Верховного Совета Российской Федерации, 1991, № 21, ст. 699) (в редакции Закона Российской Федерации от 18 июня 1992 г. № 3061-1) (Ведомости сьезда народных депутатов Российской Федерации и Верховного Совета Российской Федерации, 1992, № 32, ст. 1861; Собрание законодательства Российской Федерации, 1995, № 48, ст. 4561; 1996, № 51, ст. 5680; 1997, № 47, ст. 5341; 1999, № 16, ст. 1937, № 28, ст. 3460; 2000, № 33, ст. 3348; 2001, № 1 (ч. 1), ст. 2, № 7 ст. 610, № 33 (ч. 1), ст. 3413, № 53 (ч. 1), ст. 5030; 2002, № 30, ст. 3033, № 50, ст. 4929, № 52 (ч. 1), ст. 5038; 2003, № 52 (ч. 1), ст. 5038; 2004, № 18, ст. 1689).

35. Право на использование очередного ежегодного отпуска в удобное время и предоставление дополнительного отпуска без сохранения денежного довольствия сроком до 30 рабочих дней в году имеют сотрудники – ветераны боевых действий в соответствии с Федеральным законом от 12 января 1995 г. № 5-ФЗ «О ветеранах» (Собрание законодательства Российской Федерации, 1995, № 3, ст. 168; 1998, № 47, ст. 5703, ст. 5704№ 2000, № 19, ст. 2023; 2001, № 1 (ч. 1), ст. 2, № 33 (ч. 1), ст. 3427, № 53 (ч. 1), ст. 5030; 2002, № 30, ст. 3033, № 52 (ч. 1), ст. 5132, № 48, ст. 4743; 2003, № 19, ст. 1750, № 52 (ч. 1), ст. 5038).

Реализация прав и льгот ветеранов осуществляется по предьявлении ими удостоверений единого образца, установленного для каждой категории ветеранов Правительством СССР до 1 января 1992 г. либо Правительством Российской Федерации в соответствии с Федеральным законом от 12 января 1995 г. № 5-ФЗ «О ветеранах».

36. Сотрудникам, имеющим установленные законодательством льготы, предоставление отпусков в соответствии с данным разделом Инструкции и законодательством Российской Федерации в году их поступления на службу осуществляется при наличии документального подтверждения о неиспользовании ими этих льгот по прежнему месту службы (работы) и неполучении за них соответствующей денежной компенсации в текущем году.

37. Продолжительность отпусков, предоставляемых в соответствии с данным разделом Инструкции, сотрудникам в счет очередного ежегодного отпуска не засчитывается.

38. В соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 30 мая 1997 г. № 535 «Об обеспечении избирательных прав военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации, Государственной противопожарной службы Министерства Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ и работников органов прокуратуры Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 1997, № 22, ст. 2572; 2002, № 50, ст. 4940; 2003, № 16, ст. 1508, № 48, ст. 4659) сотрудникам, зарегистрированным в установленном порядке кандидатами в депутаты Государственной Думы Федерального Собрания Российской Федерации, законодательных (представительных) органов государственной власти субъектов Российской Федерации, на должности глав исполнительной власти субъектов Российской Федерации, а также кандидатами в депутаты представительных органов местного самоуправления, на должности глав муниципальных образований и иные выборные должности местного самоуправления, предоставляется отпуск без сохранения денежного довольствия со дня их регистрации в качестве кандидатов и до дня официального опубликования результатов выборов, или до снятия кандидатом своей кандидатуры.

Указанный отпуск предоставляется в соответствии с пунктом 41 настоящей Инструкции на основании их рапортов и документов, подтверждающих их регистрацию избирательной комиссией в качестве кандидатов.

Убытие сотрудников в указанный отпуск производится в порядке, установленном пунктами 47 и 48 настоящей Инструкции.

VII. Организация работы по вопросам предоставления отпусков сотрудникам

39. В органах по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ ежегодно к 15 декабря непосредственными (прямыми) начальниками составляется график очередности предоставления ежегодных отпусков сотрудникам на следующий год. Он утверждается начальником, имеющим право предоставления отпусков сотрудникам. Сотрудник должен быть ознакомлен с графиком отпусков не позднее 1 января года, в котором предоставляется отпуск. О времени начала отпуска сотрудник должен быть извешен прямым (непосредственным) начальником не позднее, чем за две недели.

Очередность предоставления очередных ежегодных отпусков устанавливается прямым (непосредственным) начальником, исходя из интересов службы, с учетом пожелания сотрудника.

На граждан, вновь поступивших на службу в органы по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, а также на сотрудников, переведенных к новому месту службы и не использовавших очередные ежегодные отпуска по прежнему месту службы, составляются дополнительные графики отпусков, которые приобщаются к основному.

40. Очередные ежегодные отпуска предоставляются в течение календарного года. Начальникам, имеющим право предоставления отпусков, в исключительных случаях с согласия сотрудника разрешается вносить изменения в график очередности предоставления ежегодных отпусков.

41. Отпуска предоставляются:

директором Федеральной службы:

- заместителям директора Федеральной службы;
- начальникам подразделений и организаций Федеральной службы;
- начальникам территориальных органов Федеральной службы;

начальниками территориальных органов Федеральной службы – сотрудникам территориальных органов;

начальниками подразделений и организаций Федеральной службы – сотрудникам подразделений и организаций.

42. В организациях Федеральной службы Российской Федерации по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, осуществляющих профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, очередные ежегодные и дополнительные отпуска предоставляются с учетом учебных планов.

43. В случае возникновения необходимости выезда для проведения очередного ежегодного отпуска в другую местность (населенный пункт) сотруднику, уже находяшемуся в отпуске и проводящему его по месту жительства, по его рапорту предоставляется время для проезда и оплачивается стоимость проезда к месту проведения отпуска и обратно, независимо от количества оставшихся дней отпуска.

44. В случае изменения сотрудником места проведения отпуска сотруднику необходимо подать рапорт на отпуск и получить новое отпускное удостоверение.

При выезде в несколько населенных пунктов время, необходимое для следования к месту проведения отпуска и обратно, исчисляется по наиболее удаленному из них от места службы по прямому сообщению.

45. При предоставлении очередного ежегодного и дополнительного ежегодного отпусков, отпуска по личным обстоятельствам, отпуска по болезни, а также других отпусков (в том числе отпуска по беременности и родам, по уходу за ребенком), в случаях необходимости назначение временного исполняющего обязанности по должности либо возложение исполнения дополнительных обязанностей по должности убывающего в отпуск сотрудника оформляется приказом Федеральной службы, ее территориального органа или организации.

46. Сотрудники, убывающие в отпуск, передают все дела и материалы, находящиеся у них на исполнении, своим прямым (непосредственным) начальникам либо по их указанию другим сотрудникам через секретариат, все числящиеся за ними документы с грифами секретности или пометной «для служебного пользования» сдают в секретариат (библиотеку, ответственным делопроизводителям).

47. Сотрудникам подразделений Федеральной службы, убывающим в отпуск с выездом к месту проведения отпуска с предоставлением дополнительных дней на дорогу, кроме отпуска по личным обстоятельствам без выезда, отпусков по болезни, других отпусков, отпускные удостоверения (приложение 1 к Инструкции) выдаются Управлением кадров Федеральной службы Российской Федерации по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ.

Сотрудникам территориальных органов и организаций Федеральной службы отпускные удостоверения выдаются соответствующими кадровыми подразделениями (или уполномоченными на то сотрудниками).

48. Основанием для выдачи отпускного удостоверения является рапорт сотрудника с резолюцией начальника, имеющего право на предоставление отпуска (приложения 2, 3 к Инструкции).

В рапорте на очередной ежегодный и дополнительный ежегодный отпуска в обязательном порядке указывается вид отпуска, его продолжительность и место проведения, а также заверенные сотрудником кадрового подразделения сведения о выслуге лет убывающего в отпуск сотрудника, о наличии у него соответствующих льгот на увеличение продолжительности отпуска. Кроме того, при убытии сотрудника в очередной ежегодный отпуск в рапорте указывается состав его семьи и место службы жены (мужа), если они являются лицами, имеющими право на соответствующие компенсационные выплаты, предусмотренные законодательством.

На рапорте должны быть отметки о проверке наличия служебных документов, а также о сдаче закрепленного за сотрудником оружия, боеприпасов и специальных средств.

Рапорт на отпуск по личным обстоятельствам сотрудник пишет в свободной форме с обязательным указанием цели отпуска, его продолжительности и места проведения.

При убытии сотрудника в отпуск по личным обстоятельствам или другой отпуск, предоставляемый в соответствии с разделом VI Инструкции, а также в отпуск по болезни к рапорту прилагаются соответствующие документы, подтверждающие право сотрудника на указанные виды отпусков.

49. Контроль за своевременным и правильным предоставлением отпусков сотрудникам (их продлением или переносом) в подразделениях Федеральной службы осуществляется Управлением кадров Федеральной службы Российской Федерации по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ; в территориальных органах и организациях Федеральной службы – соответствующими кадровыми подразделениями.

50. По возвращении из отпуска сотрудники Федеральной службы, которые выезжали для проведения отпуска в другую местность, не позднее чем в трехдневный срок по прибытии на службу сдают в Финансово-экономическое управление Федеральной службы, а в территориальных органах и организациях – в соответствующие финансовые подразделения территориальных органов и организаций, проездные документы для оплаты стоимости проезда или для отчета за полученный аванс и отпускные удостоверения.

Отпускные удостоверения должны содержать отметки соответствующих органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, а в случае отсутствия таковых других правоохранительных органов, военных комиссариатов или органов местного самоуправления о месте пребывания сотрудников в период отпуска, а также отметку непосредственного начальника о дате выхода сотрудника на службу.

51. Количество дней, необходимое для проезда к месту проведения отпуска и обратно, исчисляется в календарных днях с учетом выходных и праздничных дней по расписанию движения того вида транспорта (с учетом пересадок), который сотрудник указал в рапорте на отпуск.

Если сотрудник следует к месту проведения отпуска воздушным транспортом ему предоставляется время следования к месту проведения отпуска и обратно сроком 2 суток.

Если сотрудник следовал в отпуск и обратно воздушным транспортом, а время для проезда ему было предоставлено из расчета следования другими видами транспорта, он обязан возвратиться из отпуска с учетом времени, фактически затраченного на следование к месту проведения отпуска и обратно.

Если сотруднику для следования к месту проведения отпуска или обратно было предоставлено время на дорогу из расчета следования воздушным транспортом, но из-за метеоусловий или по другим причинам, не зависящим от него, сотрудник следовал другим транспортом, то при предъявлении соответствующих проездных документов (справок) расчет времени на дорогу производится по расписанию этого транспорта (с учетом пересадок).

При следовании в отпуск и обратно на личном транспорте или иным, не указанным в настоящей Инструкции способом, время на дорогу исчисляется по расписанию движения железнодорожного (пассажирского) транспорта.

52. Сотрудникам, увольняемым со службы по достижении предельного возраста; по выслуге срока службы, дающего право на получение пенсии; по окончании срока службы, предусмотренного контрактом; в связи с проведением организационно-штатных мероприятий; по болезни на основании медицинского заключения военно-врачебной комиссии о негодности к службе в органах по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ; по состоянию здоровья на основании медицинского заключения военно-врачебной комиссии об ограниченной годности к службе в органах по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, предоставляются очередной и дополнительный ежегодные отпуска либо по их желанию, на основании рапорта, выплачивается денежная компенсация.

Очередной и дополнительный ежегодные отпуска должны быть использованы сотрудником до подписания приказа о его исключении из списков сотрудников соответствующего органа по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ.

Сотрудникам, увольняемым со службы по другим основаниям, отпуска не предоставляются, а выплачивается денежная компенсация, исходя из продолжительности очередного и дополнительного ежегодных отпусков. При этом расчет продолжительности использованных очередного и дополнительного ежегодных отпусков, за которые выплачивается денежная компенсация, производится пропорционально времени, фактически прослуженному в году увольнения.

53. Продолжительность очередного и дополнительного ежегодных отпусков в году поступления на службу в органы по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ или выхода сотрудника из отпуска по уходу за ребенком исчисляется пропорционально прослуженному времени из расчета одна двенадцатая часть отпуска за каждый месяц службы со дня зачисления (выхода из отпуска по уходу за ребенком) до конца текущего года.

При этом неполный месяц службы, составляющий менее 15 календарных дней, не учитывается, а 15 и более дней – округляется в сторону увеличения до полного месяца.

При подсчете продолжительности очередного и дополнительного ежегодных отпусков в первом календарном году службы половина дня отпуска округляется в сторону увеличения до целого дня.

54. Сотрудникам, которые имеют право на очередной ежегодный отпуск продолжительностью 10 календарных дней и более (в году поступления на службу), оплачивается стоимость проезда к месту проведения отпуска и обратно и предоставляется время, необходимое для проезда в отпуск.

Очередной ежегодный отпуск продолжительностью менее 10 календарных дней по желанию сотрудника (на основании рапорта) может быть предоставлен ему одновременно с очередным ежегодным отпуском в следующем году.

55. Сотрудникам, относящимся к категории граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие Чернобыльской катастрофы, ветеранам боевых действий (лицам, к ним приравненным), которым в соответствии с законодательством Российской Федерации дополнительно предоставляется отпуск с сохранением денежного довольствия, но не использовавшим его в году увольнения, выплачивается денежная компенсация.

56. Сотрудникам, поступившим на службу в органы по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ с военной службы, из других органов исполнительной власти и использовавшим по прежнему месту службы очередной и дополнительный ежегодные отпуска, в органах по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ очередной и дополнительный ежегодные отпуска не предоставляются.

57. В случае болезни сотрудника (ухода за ребенком) во время очередного и дополнительного ежегодных отпусков продление отпуска производится начальником органа по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, предоставившим отпуск, на основании документа о временной нетрудоспособности сотрудника.

В случае задержки сотрудника в отпуске по другим уважительным причинам он обязан сообщить об этом непосредственному (прямому) начальнику с последующим представлением рапорта с приложением документов, подтверждающих причины задержки.

58. Отзыв сотрудника Федеральной службы, ее подразделений и организации из очередного ежегодного отпуска допускается с его согласия в случае служебной необходимости по мотивированному рапорту прямого (непосредственного) начальника и оформляется приказом Федеральной службы.

Отзыв сотрудника территориального органа Федеральной службы из очередного ежегодного отпуска допускается с его согласия в случае служебной необходимости по мотивированному рапорту непосредственного (прямого) начальника и оформляется приказом территориального органа Федеральной службы.

Неиспользованная в связи с отзывом часть очередного ежегодного отпусков предоставляется по рапорту сотрудника в удобное для него время. При этом если неиспользованная часть отпуска составляет 10 суток и более, сотруднику повторно предоставляется время, необходимое для проезда к месту проведения отпуска и обратно, но не далее пункта, из которого он был отозван.

Продолжительность неиспользованной в связи с отзывом сотрудника части очередного ежегодного отпуска исчисляется в календарных днях с учетом выходных дней, но без учета нерабочих праздничных дней.

Унифицированная форма № Т- 1
Утверждена постановлением Госкомстата
России от 05.01.2004 № 1

	Код
Форма по ОКУД	0301001
по ОКПО	

____
наименование организации

Номер документа	Дата составления

ПРИКАЗ
(распоряжение)
о приеме работника на работу

Принять на работу

	Дата
с	
по	

Табельный номер

____
фамилия, имя, отчество

в ____________________________________
структурное подразделение

____
должность (специальность, профессия), разряд, класс (категория) квалификации

____

____
условия приема на работу, характер работы

с тарифной ставкой (окладом) ______________ руб ____ коп
цифрами

надбавкой ______________ руб ____ коп
цифрами

с испытанием на срок ______________________ месяца (ев)

Основание:
Трудовой договор от « » ______________20 г. №__________

Руководитель организации

______________ ______________ ______________
должность личная подпись расшифровка подписи

С приказом (распоряжением) работник ознакомлен ______________ « » __________ 20 г.
личная подпись

Унифицированная форма № Т- 1а
Утверждена постановлением Госкомстата
России от 05.01.2004 № 1

	Код
Форма по ОКУД	0301015
по ОКПО	

____
наименование организации

Номер документа	Дата составления

ПРИКАЗ
(распоряжение)
о приеме работников на работу

Принять на работу:

Фамилия, имя, отчество	Табельный номер	Структурное подразделение	Должность (специальность, профессия), разряд, класс (категория) квалификации	Тарифная ставка (оклад), надбавка, руб	Основание: трудовой договор		Период работы		Испытание на срок, месяцев	С приказом (распоряжением) работник ознакомлен. Личная подпись. Дата
					номер	дата	с	по		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11

Руководитель организации ______________ ______________ ______________
должность личная подпись расшифровка подписи

Унифицированная форма № Т-2
Утверждена постановлением Госкомстата
России от 05.01.2004 № 1

	Код
Форма по ОКУД	0301002
по ОКПО	

____
наименование организации

Дата составления	Табельный номер	Идентификационный номер налогоплательщика	Номер страхового свидетельства государственного пенсионного страхования	Алфавит	Характер работы	Вид работы (основная, по совместительству)	Пол (мужской, женский)

ЛИЧНАЯ КАРТОЧКА
работника

I. ОБЩИЕ СВЕДЕНИЯ

Трудовой договор		
	номер	
	дата	

1. Фамилия ______________ Имя ______________ Отчество ______________

		Код
2. Дата рождения ______________ (день, месяц, год)		
3. Место рождения ______________	по ОКАТО	
4. Гражданство ______________	по ОКИН	
5. Знание иностранного языка ______________ (наименование, степень знания)	по ОКИН	
______________ (наименование, степень знания)	по ОКИН	
6. Образование ______________ (среднее (полное) общее, начальное профессиональное, среднее профессиональное, высшее профессиональное)	по ОКИН	

Наименование образовательного учреждения	Документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний			Год окончания	
	наименование	серия	номер		
Квалификация по документу	Направление или специальность по документу				
				Код по ОКСО	

Наименование образовательного учреждения	Документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний			Год окончания	
	наименование	серия	номер		
Квалификация по документу	Направление или специальность по документу				
				Код по ОКСО	

Послевузовское профессиональное образование ______________ Код по ОКИН
(аспирантура, адъюнктура, докторантура)

Наименование образовательного, научного учреждения	Документ об образовании, номер, дата выдачи	Год окончания	
	Направление или специальность по документу		
		Код по ОКСО	

		Код
7. Профессия ______________ (основная)	по ОКПДТР	
______________ (другая)	по ОКПДТР	

2-я страница формы № Т-2

8. Стаж работы (по состоянию на « » ______ 20 г.):

Общий	____	дней	____	месяцев	____	лет
Непрерывный	____	дней	____	месяцев	____	лет
Дающий право на надбавку за выслугу лет	____	дней	____	месяцев	____	лет
	____	дней	____	месяцев	____	лет

9. Состояние в браке ______ Код по ОКИН

10. Состав семьи:

Степень родства (ближайшие родственники)	Фамилия, имя, отчество	Год рождения
1	2	3

11. Паспорт: ______ № ______ Дата выдачи « » ______ г.

Выдан ______

наименование органа, выдавшего паспорт

Или другой документ ______

подтверждающий регистрацию по месту жительства в Российской Федерации (для иностранца или лица без гражданства; для гражданина

______

России, представившего удостоверяющий личность документ, отличный от паспорта)

______

12. Адрес места жительства:

По паспорту (документу) | Почтовый индекс ______

Фактический | Почтовый индекс ______

Дата регистрации по месту жительства « » ______ г.

Номер телефона ______

II. СВЕДЕНИЯ О ВОИНСКОМ УЧЕТЕ

1. Категория запаса ______
2. Воинское звание ______
3. Состав (профиль) ______
4. Полное кодовое обозначение ВУС ______
5. Категория годности к военной службе ______

6. Наименование военного комиссариата по месту жительства ______

7. Состоит на воинском учете: ______

а) общем (номер команды, партии) ______

б) специальном ______

8. ______

отметка о снятии с воинского учета

Работник кадровой службы ______ ______ ______

должность   личная подпись   расшифровка подписи

Работник ______

личная подпись

« » ______ 20 г.

3-я страница формы № Т-2

III. ПРИЕМ НА РАБОТУ И ПЕРЕВОДЫ НА ДРУГУЮ РАБОТУ

Дата	Структурное подразделение	Должность (специальность, профессия), разряд, класс (категория) квалификации	Тарифная ставка (оклад), надбавка, руб	Основание	Личная подпись владельца трудовой книжки
1	2	3	4	5	6

IV. АТТЕСТАЦИЯ

Дата аттестации	Решение комиссии	Документ (протокол)		Основание
		номер	дата	
1	2	3	4	5

V. ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ

Дата		Вид повышения квалификации	Наименование образовательного учреждения, место его нахождения	Документ (удостоверение, свидетельство)			Основание
начала обучения	окончания обучения			наименование	серия, номер	дата	
1	2	3	4	5	6	7	8

VI. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПЕРЕПОДГОТОВКА

Дата		Специальность (направление, профессия)	Документ (диплом, свидетельство)			Основание
начала переподготовки	окончания переподготовки		наименование	номер	дата	
1	2	3	4	5	6	7

4-я страница формы № Т-2

VII. НАГРАДЫ (ПООЩРЕНИЯ), ПОЧЕТНЫЕ ЗВАНИЯ

Наименование награды (поощрения), почетного звания	Документ		
	наименование	номер	дата
1	2	3	4

VIII. ОТПУСК

Вид отпуска (ежегодный, учебный, без сохранения заработной платы и др.)	Период работы		Количество календарных дней отпуска	Дата		Основание
	с	по		начала	окончания	
1	2	3	4	5	6	7

IX. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ,
на которые работник имеет право в соответствии с законодательством

Наименование льготы	Документ		Основание
	номер	дата выдачи	
1	2	3	4

X. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ СВЕДЕНИЯ

____

____

____

____

XI. ОСНОВАНИЕ ПРЕКРАЩЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА (УВОЛЬНЕНИЯ) ______________________________

Дата увольнения « » ____________ 20 г.

Приказ (распоряжение) № ________ от « » __________ 20 г.

Работник кадровой службы __________ __________ ____________________
должность личная подпись расшифровка подписи

Работник ____________________
личная подпись